



## LES COÛTS DES INÉGALITÉS

PROFESSIONNELLES ENTRE  
LES FEMMES ET LES HOMMES EN  
RELATION AVEC LEURS DIPLÔMES

**Un enjeu à 300 milliards d'euros par an?**

Septembre 2017

## LES COÛTS DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN RELATION AVEC LEURS DIPLÔMES

Septembre 2017

Direction de la publication : Michèle LAILLER BEAULIEU

Rédaction en chef : Michèle PRÉFAUT, Nicole GADREY, Jean GADREY, Bruno CLÉMENT-ZIZA,  
Anaïs ALIN-LAURIAT

Les différents auteur-es de l'Étude :

Le Corif (COnseil, Recherche, Ingénierie, Formation pour l'égalité femmes-hommes), avec l'appui du comité scientifique composé de François-Xavier DEVETTER (économiste), Jean GADREY (économiste), Nicole GADREY (administratrice du Corif), Brigitte GODEFROY (administratrice du Corif), Florence JANY-CATRICE (économiste), Antoine MATH (économiste), Dominique MÉDA (sociologue), Martine PERNOD (économiste)

## Remerciements

Les co-auteurs de cette étude remercient chaleureusement pour leur lecture, suggestions et encouragements, les membres du comité scientifique qui a accompagné l'ensemble de leur travail : à Lille, Florence Jany-Catrice (Professeure d'économie), Martine Pernod-Lemattre (Maître de conférences d'économie), François-Xavier Devetter (Professeur d'économie) ; hors région : Christiane Marty (Ingénieure économiste), Dominique Méda (Professeure de sociologie, Paris-Dauphine), Antoine Math (Économiste, chercheur à l'IRES).

L'obtention de données cruciales pour notre travail, issues d'enquêtes exigeant des extractions spécifiques, a été rendue possible grâce à la coopération de François-Xavier Devetter pour ce qui est de l'enquête *Conditions de travail* et de l'enquête *Emploi*, du centre associé du CEREQ de Lille et en particulier de Benoît Cart pour l'enquête Génération 2010, et des services de Pôle emploi pour des données sexuées sur les demandeurs d'emploi.



# SOMMAIRE

<b>Introduction</b>		<b>p 6</b>
<b>Première partie</b>	<b>Des évaluations économiques ne tenant pas compte des niveaux d'éducation selon le sexe</b>	<b>p 7</b>
Chapitre 1	Apports et limites des travaux d'économistes réputés dans le champ des inégalités	
Chapitre 2	Le manque à gagner des femmes par rapport aux hommes	
Chapitre 3	Les déficits de PIB et de croissance économique	
Chapitre 4	Le rapport de France Stratégie (septembre 2016)	
<b>Deuxième partie</b>	<b>Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe</b>	<b>p 57</b>
Chapitre 5	Sexe, diplôme, profession, rémunération : apports et limites des travaux existants sur les inégalités de genre	
Chapitre 6	Les tendances longues du grand écart en France et dans le Nord - Pas-de-Calais	
Chapitre 7	Des inégalités encore plus marquées lorsqu'on tient compte des diplômes	
Chapitre 8	Le grand écart commence dès l'insertion	
Chapitre 9	Le grand écart entre les chômeurs et les chômeuses	
<b>Troisième partie</b>	<b>Les valorisations monétaires du grand écart</b>	<b>p 133</b>
Chapitre 10	La méthode de l'OCDE de mesure du rendement économique de l'éducation et les résultats par sexe	
Chapitre 11	Les valorisations monétaires macroéconomiques du grand écart : manque à gagner pour les femmes et pertes pour la collectivité	
<b>Conclusion</b>		<b>p 161</b>
<b>Annexes</b>		<b>p 171</b>

## INTRODUCTION

Ce rapport repose sur les quatre hypothèses de travail suivantes.

1. Les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes ont une forte dimension économique et monétaire, parmi d'autres dimensions. Leur dénonciation et la formulation d'objectifs pour les réduire exigent aussi du calcul et des indicateurs économiques et monétaires, notamment sur les coûts privés et publics de ces inégalités économiques.
2. Pour cerner et évaluer ces inégalités économiques et monétaires, il est indispensable de faire le détour par plusieurs variables non monétaires reflétant les multiples aspects des inégalités dans l'emploi et le travail.
3. Les manques à gagner monétaires des femmes par rapport aux hommes du fait des inégalités professionnelles, ou « coûts » de ces inégalités pour les femmes, s'accompagnent de pertes économiques collectives ou macroéconomiques pour l'ensemble de l'économie et pour les finances publiques (protection sociale et recettes fiscales).
4. Prendre en compte « l'effet diplôme » ou « effet niveau d'éducation » est essentiel, mais pourtant très souvent absent des travaux existants. Son oubli conduit à minorer les inégalités professionnelles, y compris monétaires, dans des proportions devenues importantes.

Le rapport est organisé en trois grandes parties. Dans la première partie (chapitres 1 à 4), on effectue un bilan des principales études conduites en France et dans le monde sur le thème des coûts des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, études où l'effet niveau d'éducation n'apparaît pas, ou très peu. En dépit de cette absence, on y trouve des pistes et des méthodes importantes pour notre objet. C'est notamment le cas des évaluations d'Antoine Math, pionnières en France. Le récent rapport de France Stratégie (septembre 2016) fait également l'objet d'un examen attentif au chapitre 4.

Dans la deuxième partie, on entre dans le vif du sujet des inégalités professionnelles mises en relation avec les niveaux d'éducation selon le sexe. Après un bilan de travaux contemporains sur les inégalités de genre montrant également l'oubli assez fréquent des relations formation/emploi (chapitre 5), un premier panorama statistique national et régional est effectué sur ce que nous nommons le « grand écart » entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe (chapitre 6). Il apparaît au chapitre 7 que les inégalités précédemment repérées sont nettement plus marquées lorsqu'on introduit « l'effet diplôme ». On y trouve aussi des évaluations monétaires des écarts de revenus selon le sexe et selon le niveau d'éducation. Ces écarts se manifestent dès l'entrée dans la vie active (chapitre 8), et même dans le cas des demandeurs d'emploi (chapitre 9).

La troisième partie porte sur les valorisations monétaires macroéconomiques du grand écart en termes de manque à gagner pour les femmes dans leur ensemble et de pertes pour la collectivité. L'approche intéressante de l'OCDE des « rendements » privés et publics de l'éducation selon le sexe est examinée mais ne nous donne pas les moyens de cerner les coûts des inégalités entre les femmes et les hommes (chapitre 10). Enfin le chapitre 11 présente les évaluations macroéconomiques du manque à gagner des femmes dans leur ensemble, et des pertes collectives en termes de PIB et de recettes publiques sociales et fiscales.

# Première partie

**Des évaluations économiques  
ne tenant pas compte  
des niveaux d'éducation  
selon le sexe**

# CHAPITRE 1

## APPORTS ET LIMITES DES TRAVAUX D'ÉCONOMISTES RÉPUTÉS DANS LE CHAMP DES INÉGALITÉS



### Par quels chemins entrer dans l'étude des coûts des inégalités entre femmes et hommes ?

Une première interrogation est indispensable. De quoi parle-t-on quand on traite d'inégalités et donc aussi d'égalité ?

Dans le domaine des sciences politiques, de la philosophie ou de la sociologie, il existe de nombreux travaux théoriques et réflexions conceptuelles sur l'égalité. Le mot « égalité » est d'ailleurs rarement employé seul, on parle d'égalité des droits, d'égalité de traitement, d'égalité des chances, d'égalité des accomplissements et des libertés de se réaliser, d'égalité des résultats, ou plus récemment d'égalité réelle.

En premier lieu, le rejet de l'égalité et la forte tolérance aux inégalités sont souvent liées à la confusion entre égalité et identité.

**L'universalisme est marqué par la volonté de faire abstraction et de gommer les différences**

L'universalisme, qui est un fondement de la république française, est marqué par la volonté de faire abstraction et de gommer les différences ; la question des relations

entre différences et inégalités y trouve difficilement sa place. Réjane Sénac, dans son ouvrage récent « L'égalité sous condition. Genre, parité, diversité », paru en 2015, s'intéresse aux évolutions du modèle universaliste d'indifférence aux différences. Selon elle, l'égalité

reste pensée à partir de la frontière entre un groupe de « nous » formé d'égaux se ressemblant et les « autres » définis par leurs singularités par rapport au groupe de « nous ». L'universalisme français resterait ainsi marqué par la « centralité du mythe républicain de la complémentarité des différent-e-s ».



L'individu abstrait ne s'incarnerait réellement que dans le groupe des « nous », pensé consciemment ou non, comme masculin.

Comment penser ensemble différences et égalité, tout en refusant les conceptions naturalistes de la différence des sexes? Si cette question peut sembler étrange quand on s'interroge sur les coûts des inégalités entre femmes et hommes, il nous semble

indispensable de ne pas la négliger quand on est amené à établir des comparaisons entre hommes et femmes ou à l'intérieur de chacune des deux catégories de sexe. Nous en verrons une illustration avec la méthode de l'OCDE d'évaluation sexuée des coûts et bénéfiques de la poursuite d'études, où les calculs ne comparent pas la situation des femmes avec celle des hommes, mais les femmes entre elles et les hommes entre eux.

## L'égalité de quoi ?

**E**n second lieu, il nous faut interroger les précisions qui viennent souvent compléter le mot « égalité ». La plus ancienne est le terme d'égalité en droit ou d'égalité des droits, socle indispensable, mais de construction relativement récente (1944 pour la politique, les années 1960 pour le travail et l'emploi). Ce socle indispensable ne suffit pas. On sait, par exemple, que l'ouverture en droit de toutes les filières de formation aux filles n'a pas bouleversé les orientations sexuées.

**La notion d'égalité des chances est la plus utilisée dans les textes visant à promouvoir l'égalité dans le système éducatif**

L'égalité de traitement signifie le fait de traiter de manière identique les individus, ce qui revient à nier sans le dire l'existence d'inégalités. Quand on traite de la même manière des individus au nom de la lutte contre les discriminations, on reproduit, voire on risque d'aggraver des inégalités entre les sexes, en particulier celles liées à leur socialisation différenciée. Par exemple, dans une classe, le fait de pratiquer une égalité de traitement en matière de prise

de parole en donnant successivement la parole aux élèves qui la demandent aboutit de fait dans la plupart des cas à une forte inégalité dans l'accès à la parole des filles et des garçons, comme le montrent de nombreuses études sociologiques fondées sur des méthodes fiables d'observation des comportements des élèves.

La notion d'égalité des chances est la plus utilisée dans les textes visant à promouvoir l'égalité dans le système éducatif. Elle est au fondement de la méritocratie républicaine,

basée sur la reconnaissance de la valeur par les diplômes, l'expérience, les talents pour justifier les hiérarchies professionnelles et sociales. John Rawls la définit ainsi : *« En supposant qu'il y a une répartition des atouts naturels, ceux qui sont au même niveau de talent et de capacité et qui ont le même désir de les utiliser devraient avoir les mêmes perspectives de succès, ceci sans tenir compte de leur position initiale dans le système social ».*

Cette façon de concevoir l'égalité comme égalité des chances individuelles et promotion des personnes en fonction de leurs mérites pose des problèmes comme le montre Louis Maurin (site de l'Observatoire des inégalités, 2010) : « Mais, dans la pratique, définir les inégalités « justes » ou l'équité est une gageure. Pour que l'on puisse parler de mérite individuel, il faudrait que l'effet du contexte social puisse être aboli. Ce n'est pas du tout le cas : dès les petites classes de maternelle, on constate des écarts de niveaux selon le milieu social des enfants. Plus généralement, l'équité suppose qu'on puisse mesurer des résultats individuels. Dans un monde où l'on travaille de plus en plus en équipe et où le travail de chacun repose sur un ensemble de techniques, de savoir-faire et d'équipements accumulés au fil du temps, qui peut dire quel bénéfice doit revenir à chacun? ».

L'égalité « n'est pas quelque chose à définir ou à démontrer : c'est à la fois un idéal à atteindre (l'absence de hiérarchie et de domination entre les êtres humains) et un principe directeur, une valeur fondamentale, une manière de voir le monde qui refuse de hiérarchiser les individus et de créer une domination symbolique à partir de différences qui pourraient, dans un autre contexte, n'avoir aucun sens »

L'économien est-guère présente dans ces débats qui concernent davantage la philosophie, la sociologie ou les sciences politiques. Toutefois, Amyarta Sen, dans « Repenser l'inégalité », paru en 1992, renouvelle l'analyse de l'égalité en introduisant la notion de « *capabilité de réaliser les fonctionnements valorisés dont est faite notre existence et, plus généralement notre liberté de promouvoir les objectifs que nous avons des raisons de valoriser* ». À propos de l'égalité des chances, il montre ses limites et dépasse le fondement individualiste de cette notion : « *il faut bien*

*voir qu'égaliser la propriété des ressources ou la détention des biens premiers n'aura pas nécessairement pour effet d'égaliser les libertés concrètes dont jouissent des personnes différentes, puisqu'il peut exister d'importantes variations dans la conversion des ressources et biens premiers en libertés. Les problèmes de conversion peuvent impliquer certaines questions sociales extrêmement complexes, en particulier quand les accomplissements dont il s'agit sont influencés par d'inextricables relations et interactions au sein d'un groupe* ».

Plus récemment, la notion d'égalité réelle est réapparue. Elle avait été utilisée par Condorcet en 1791 dans ses « Mémoires sur l'instruction publique ». Julien Barnier dans un article de 2006 refuse d'en donner une définition fermée : « *Ce n'est pas quelque chose à définir ou à démontrer : c'est à la*

*fois un idéal à atteindre (l'absence de hiérarchie et de domination entre les êtres humains) et un principe directeur, une valeur fondamentale, une manière de voir le monde qui refuse de hiérarchiser les individus et de créer une domination symbolique à partir de différences qui pourraient, dans un autre contexte, n'avoir aucun sens* ». Peut-on lui donner des contenus plus concrets et s'interroger sur les bénéfices qu'on pourrait attendre de politiques ambitieuses de réduction des inégalités entre hommes et femmes?



## L'économie des inégalités et le genre

Une deuxième piste pour entrer dans le sujet consiste à se poser la question : que nous apprennent les ouvrages relevant de l'économie des inégalités (pour reprendre le titre de l'ouvrage de Thomas Piketty)? Apportent-ils des éléments, et lesquels, pour une approche des coûts des inégalités entre les sexes? On se limite ici à quatre ouvrages récents qui relèvent de l'économie des inégalités en les interrogeant uniquement sur leur prise en compte ou leur oubli des inégalités entre les sexes.

### Piketty, Stiglitz, Atkinson : oubli des inégalités de genre et universalisme abstrait

- Thomas Piketty

L'ouvrage de Thomas Piketty, « L'économie des inégalités », paru en 1997 et récemment réédité, pose la question de l'inégalité et de la redistribution comme enjeu central du conflit politique. Il s'intéresse exclusivement à l'inégalité des revenus qui est « *peut-être devenue la question centrale de l'inégalité contemporaine, à moins qu'elle ne l'ait toujours été* ». Pour lui, la question essentielle est celle de la redistribution, de ses conditions et de ses outils. De quelles inégalités parle-t-il? Le chapitre 1 situe d'emblée le champ qui intéresse l'auteur, celui de l'inégalité séparant les pauvres des riches. Cette inégalité se mesure au niveau des ménages, ce qui rend très difficile voire impossible de s'interroger sur les inégalités entre femmes et hommes. La mesure des revenus passe par l'analyse des salaires, l'inégalité étant mesurée par la comparaison du salaire moyen des 10 % les moins bien rémunérés et des 10 % les

mieux payés.

L'auteur revient ensuite sur l'inégalité des revenus des ménages en signalant les difficultés des opérations d'appariement pour reconstituer les ménages, mais la question des inégalités de salaires entre femmes et hommes n'est pas posée.

**L'inégalité des revenus est « peut-être devenue la question centrale de l'inégalité contemporaine, à moins qu'elle ne l'ait toujours été »**

Dans le chapitre 3, l'auteur présente la théorie du capital humain. « *La théorie la plus simple pour expliquer l'inégalité des salaires est que différents salariés apportent des contributions différentes à la production de leur entreprise...Le jeu de l'offre et de la demande détermine les salaires associés à différents niveaux de capital humain, et ainsi l'inégalité des salaires. La notion de capital humain est donc très générale, puisqu'elle inclut des qualifications proprement dites (diplômes...), l'expérience et, plus généralement les caractéristiques individuelles qui ont un impact sur la capacité à s'intégrer au processus de production de biens et services demandés* ».

L'auteur se demande si cette théorie permet d'expliquer l'inégalité des rémunérations réelles. Il l'utilise pour rendre compte des inégalités entre pays (entre le Nord et le Sud), pour expliquer les évolutions historiques liées à la mécanisation et à l'industrialisation. Il évoque la montée des inégalités salariales depuis les années 70 et son explication par la théorie du capital humain. « *Nous serions entrés dans une nouvelle phase, où les nouveaux secteurs (services aux entreprises, informatique, communication...) valorisent de plus en plus des qualifications élevées, alors qu'une partie importante de la population, à qui ni le système éducatif ni l'expérience professionnelle n'ont pu apporter ces qualifications, se retrouve massivement rejetée vers des secteurs à faible productivité (service aux particuliers, restauration, commerce ...) ou dans le chômage et le sous-emploi* », sans que soit évoquée la segmentation sexuée de l'emploi et la concentration des femmes dans les secteurs de service mal rémunérés.

« *Nous serions entrés dans une nouvelle phase, où les nouveaux secteurs valorisent de plus en plus des qualifications élevées, alors qu'une partie importante de la population se retrouve massivement rejetée vers des secteurs à faible productivité ou dans le chômage et le sous-emploi* »

Toutefois, l'auteur s'écarte de la théorie du capital humain en constatant son incapacité à expliquer l'augmentation des écarts de salaire « *à l'intérieur de groupes de salariés qui ont les mêmes caractéristiques observables : même niveau d'éducation, même durée d'expérience professionnelle,*

*même âge* ». Aucune référence à l'appartenance de sexe. Il plaide pour une redistribution efficace pour corriger ces écarts.

L'auteur évoque ensuite la théorie de la discrimination sur le marché du travail, développée aux États-Unis à partir de l'analyse de l'accès à l'emploi des minorités noires. Il signale que cette théorie s'applique aussi à « *tout autre groupe dont l'appartenance individuelle est observable pour l'employeur, comme les femmes, les basses castes en Inde, les chômeurs de longue durée, ou plus généralement toute origine sociale susceptible d'engendrer des préjugés négatifs* ». Selon l'auteur, le raisonnement des théoriciens de la discrimination est

le suivant : « *Puisque les employeurs anticipent que certains groupes sociaux ont objectivement moins de chances que les autres d'être insuffisamment qualifiés pour remplir certains emplois exigeant un capital humain élevé... Puisque la probabilité d'être embauché sur un poste qualifié pour ces groupes sociaux est*

*faible, ils effectueront les investissements nécessaires en capital humain moins souvent en moyenne...Autrement dit, leur comportement aura tendance à valider les anticipations des employeurs, à savoir que le niveau moyen de capital humain de ce groupe sera effectivement inférieur aux autres* ».



L'exemple présenté pour appuyer cette démonstration est celui des minorités noires. On voit qu'il ne s'applique guère aux femmes des jeunes générations, au moins en ce qui concerne le capital éducatif. L'auteur remet en cause la théorie de la discrimination : *« Certaines inégalités salariales ne peuvent pas être expliquées simplement par l'inégalité sous-jacente du capital humain, que cette dernière ait été produite efficacement ou non »*.

La solution préconisée par Thomas Piketty pour réduire les inégalités est la redistribution fiscale. Il considère que *« toute redistribution passant par une manipulation des prix du travail et du capital humain est inefficace ; l'action des syndicats, si elle est menée à bien, conduit inévitablement les entreprises à utiliser plus de capital et moins de travail, et plus de travail qualifié et moins de travail non qualifié »*. Dans le système fiscal français qui prélève l'impôt au niveau des ménages, une telle redistribution n'a aucun impact sur les inégalités salariales entre hommes et femmes. Mais l'auteur n'aborde pas les difficultés qu'engendre une telle approche qui, pour corriger les inégalités entre individus, propose une redistribution

entre ménages riches et ménages pauvres, considérée comme seule efficace.

S'intéressant enfin à la place des traditions nationales dans la fabrication des inégalités salariales et constatant que la France est particulièrement inégalitaire parmi les pays de l'OCDE, il remet en cause *« une forme exacerbée de l'« élitisme républicain », prête à surestimer le réel fossé de productivités séparant le cadre issu d'une grande école de l'ouvrier, à partir du moment où ils ont eu tous deux accès à l'école républicaine, d'autant plus que l'on accepte en même temps que les études de l'élève polytechnicien coûtent plus de dix fois plus cher que celles de l'étudiant moyen »*. Ici encore, cette remarque ne permet pas de comprendre les écarts de salaire entre hommes et femmes.

À la fin de l'ouvrage, l'auteur s'interroge sur la redistribution qu'opère le système de retraite français. *« Les retraites opèrent une redistribution à l'envers : en moyenne, une partie importante des cotisations des ouvriers finance la retraite des cadres supérieurs »*. Y a-t-il également redistribution à l'envers si on regarde les retraites des femmes et des hommes ?

- Joseph Stiglitz

L'ouvrage de Joseph Stiglitz, paru en 2012, intitulé « Le prix de l'inégalité » n'apporte guère d'éléments sur les inégalités entre les femmes et les hommes. Dans le premier chapitre sur la situation récente des États-Unis, il analyse l'évolution des inégalités entre riches et pauvres, à partir de l'écart entre les revenus des ménages. Du point de vue du diagnostic des inégalités, il utilise la même démarche que Thomas Piketty : se centrer sur l'inégalité entre les riches et les pauvres en la mesurant au niveau des ménages, ce qui interdit de fait une approche des inégalités entre femmes et hommes.

Concernant les mécanismes de la discrimination, il aborde rapidement la notion d' « équilibre discriminatoire » : « Si les membres d'une minorité ont des salaires inférieurs à ceux d'autres salariés de même qualification, ils auront le sentiment justifié qu'on les traite inégalement – mais la productivité plus faible qui en résultera pourra conduire les employeurs (et les conduira très probablement) à les payer moins que les autres. Il peut y avoir un « équilibre discriminatoire » ». Ici encore, on est proche de la présentation par Piketty des démarches des théoriciens de la discrimination. Mais qu'est-ce qui permet d'affirmer une moindre productivité des salariés discriminés ? Quelles études comparent la productivité d'hommes et de femmes de même qualification ?

Le programme de réforme économique qui termine l'ouvrage prône un nouveau pacte

social qui permettrait la réduction des inégalités entre ménages riches et pauvres.

- Anthony Atkinson

L'ouvrage d'Anthony Atkinson, paru en 2016, intitulé « Inégalités », débute par une réflexion sur la notion d'inégalité, absente dans les deux ouvrages précédents : « L'inégalité, on en parle beaucoup, mais aussi avec beaucoup de confusion, car le sens du

« Le concept d'égalité des chances est séduisant. Mais signifie-t-il que l'égalité des résultats est hors sujet ? »

*mot n'est pas le même pour tout le monde... Nous préoccuons-nous de l'inégalité des chances ou de l'inégalité des résultats ?... Lorsqu'on lui présente des données sur l'inégalité, le lecteur doit toujours se demander : inégalité de quoi entre qui ? »* Il pose d'emblée la question : Qui gagne et qui perd ? Selon lui, « c'est une question souvent absente des analyses médiatiques et des débats politiques d'aujourd'hui. De nombreux modèles économiques postulent des agents représentatifs identiques qui prennent des décisions élaborées ; autant dire que les problèmes de répartition disparaissent, ce qui ne laisse aucun espace pour examiner la justice des résultats ». Dans le premier chapitre, l'auteur s'interroge sur l'égalité des chances et ses limites : « Le concept d'égalité des chances est séduisant. Mais signifie-t-il que l'égalité des résultats est hors sujet ? ». Il préconise de s'intéresser prioritairement à l'égalité des résultats.



L'ouvrage commence donc par un examen détaillé de l'évolution de l'inégalité globale dans la répartition des revenus des ménages. Puis il se penche sur la dispersion des rémunérations et rappelle l'explication des différences salariales par la théorie du capital humain. Il revient ensuite sur la question posée au départ : inégalité entre qui ? Cette question se pose à propos des statistiques utilisées : ménages pour les revenus, individus pour les rémunérations. Il évoque de possibles inégalités au sein des ménages, mais ne parle que d'inégalités possibles entre générations cohabitant dans un même lieu et ne pose pas la question des inégalités de genre.

L'auteur distingue une dimension verticale de l'inégalité (entre riches et pauvres) pour laquelle il fournit des données, et des dimensions horizontales (genre, ethnie, région) qui sont très rapidement évoquées. Pour le genre, il signale le rôle joué par l'élévation du niveau d'éducation des femmes, mais déplore la stagnation de la composante discriminatoire de l'écart salarial entre hommes et femmes.

Le chapitre sur l'économie de l'inégalité est centré sur les facteurs explicatifs de l'ascension des très hauts salaires.

La deuxième partie, intitulée « Propositions pour agir » ne met pas l'accent sur la redistribution entre ménages. Il souligne « l'importance d'agir pour rendre moins inégaux les revenus avant impôt et les

*transferts publics* ».

Face au constat du développement des formes d'emploi atypiques, il évoque leur dimension de genre et s'attarde sur l'emploi fractionné, la pluriactivité et le temps partiel qui, lorsqu'il n'est pas volontaire, est une forme de sous-emploi. Pour aller vers le plein emploi, il propose d'investir dans les secteurs à forte intensité de main-d'œuvre et dans la formation du capital humain, « pour créer des emplois dans les domaines où l'État a réduit son effort : la petite enfance, l'éducation préscolaire, les services destinés aux jeunes, les services de santé, les soins aux personnes âgées, les distributions de repas, les bibliothèques et les activités visant à soutenir la police ». Il propose également un code des usages pour les rémunérations qui se préoccupe de savoir s'il y a salaire égal à travail égal.

L'auteur fait également la proposition d'une prestation enfant universelle, appuyée sur l'argument : « *Les enfants doivent compter* », mais considérée aussi comme une compensation pour les femmes. « *L'un des objectifs des transferts sociaux est de compenser le désavantage auquel sont confrontées de nombreuses femmes sur le marché du travail... La prestation enfant garantit une source indépendante de revenu à la mère* ». Que penser d'une proposition qui entérine la division du travail parental entre les femmes et les hommes et le désavantage que les premières subissent de ce fait sur le marché du travail ?

Élévation du niveau d'éducation des femmes, mais stagnation de la composante discriminatoire de l'écart salarial entre hommes et femmes

Les approches de ces trois auteurs et les solutions qu'ils préconisent sont différentes, mais elles ont un point commun, la quasi-absence de prise en compte des inégalités entre femmes et hommes et de leurs impacts économiques. Comment expliquer cette quasi-absence ?

Les trois ouvrages font de la réduction des inégalités économiques entre riches et pauvres leur objectif principal, voire unique. Les autres inégalités n'apparaissent que ponctuellement. On ne trouve pas de données statistiques les concernant et elles ne sont traitées qu'en relation avec l'objectif principal.

Ces choix théoriques amènent les auteurs à centrer leurs analyses sur les revenus des ménages, ce qui évacue d'emblée la question du genre. Le Corif avait déjà rencontré cette difficulté au moment de l'étude « Femmes et précarité » qui date de 2008. Le ménage est considéré comme un tout, dont les revenus permettent l'accès aux biens de l'ensemble de ses membres. La question des inégalités économiques au sein du ménage n'est donc pas intégrée. Cela suppose implicitement une stabilité du ménage, qui est de plus en plus contredite dans les faits. La dissolution

du ménage fait apparaître au grand jour la question des inégalités de genre, jusque là occultée.

Au-delà de ces premières interrogations sur la place des femmes dans l'économie des inégalités, on peut se demander quelles sont les conceptions implicites du genre dans ces ouvrages.

Voici deux remarques qui nécessiteraient des réflexions plus poussées.

En économie, l'universalisme est omniprésent. On y travaille souvent sur des individus abstraits, supposés avoir les mêmes buts et les mêmes comportements. Les exemples de l'homo oeconomicus et de la théorie du capital humain sont parlants, mais on trouverait cette même tendance dans de nombreuses autres théories économiques.

Quand des questions concernant les femmes sont abordées, la tendance est alors de les considérer dans leurs différences avec l'individu abstrait auquel les théories se réfèrent. L'exemple le plus parlant dans les trois ouvrages est celui de la prestation enfant proposée par Atkinson.



### Amartya Sen : dépasser l'universalisme économiste

L'ouvrage d'Amartya Sen « Repenser l'inégalité », paru en 1992, développe une approche qui s'écarte d'emblée de l'universalisme. *« Les études tant théoriques que pratiques sur l'égalité qui partent d'un postulat d'uniformité première (dont : « Tous les hommes naissent égaux ») manquent un aspect essentiel du problème. La diversité humaine n'est en rien une complication secondaire (que l'on pourrait ignorer, ou introduire dans un second temps) ; c'est une raison fondamentale de notre intérêt pour l'égalité... Ignorer les distinctions entre les individus peut en réalité se révéler très inégalitaire, en dissimulant qu'une considération égale pour tous implique peut-être un traitement très inégal en faveur des désavantagés... Les inégalités proviennent de différences antérieures bien ancrées (ce qui est très généralement le cas des classes, des sexes et d'autres barrières bien identifiables et rigides) ».*

Cette approche l'amène à remettre en cause le « choix de l'inégalité des revenus comme centre d'intérêt principal sur lequel l'attention se focalise lorsqu'on analyse l'inégalité ». Il remarque que « ce que nous pouvons faire ou non, ce que nous pouvons accomplir ou non, ne dépend pas de nos seuls revenus, mais aussi de toute une gamme

*de caractéristiques physiques et sociales diverses qui affectent nos existences et font de nous ce que nous sommes ».*

La mesure de l'inégalité doit donc dépasser l'approche par les revenus des ménages et s'intéresser aux inégalités concrètes restreignant les accomplissements et la liberté d'accomplir, ce que Sen appelle les capacités, en tenant compte des privations de liberté bien ancrées, comme celles liées aux différences de classe, d'ethnie et de sexe. *« L'égalité de détention des biens premiers ou des ressources peut aller de pair avec de graves inégalités dans les libertés réelles dont jouissent des individus différents ».*

La difficulté à convertir les revenus en capacités est considérée par Sen comme particulièrement importante dans le cas des femmes. *« Le problème est particulièrement sérieux pour certaines catégories d'indigence. Par exemple, tant pour des raisons biologiques que sous l'effet de facteurs sociaux (notamment lorsqu'ils s'accompagnent d'une tradition persistante de sexisme –explicite ou implicite), les femmes peuvent souffrir de désavantages spéciaux pour convertir leur revenu en fonctionnements particuliers :...être nourrie, jouir de la sécurité matérielle,...avoir un travail valorisant,...assurer sa réputation professionnelle tôt dans sa carrière ».*

Dans le chapitre 8, l'auteur développe plus longuement les relations entre sexe et inégalité. *« Il y a des écarts systématiques entre les libertés dont jouissent respectivement les hommes et les femmes au sein de diverses sociétés, et souvent ils ne sont pas réductibles à des différences de revenus ou de ressources... L'inégalité au sein du foyer est une inégalité d'usage des ressources ou de transformation des ressources utilisées en capacité de fonctionner... »*. Selon l'auteur, la démarche préalable doit viser à identifier la nature même du problème de l'inégalité des sexes, qui n'est pas seulement une inégalité d'accès aux biens premiers, mais une inégalité des libertés qui les empêche par exemple de mener une carrière professionnelle ascendante et indépendante.

Dans la fin de l'ouvrage, l'auteur s'interroge sur les relations entre égalité et efficacité. Partant des arguments d'auteurs critiquant

l'égalitarisme au nom du conflit entre égalité et efficacité économique, il propose de procéder autrement : *« prendre acte des inégalités importantes dans les capacités, puis examiner si elles peuvent ou non être justifiées par des arguments d'efficacité »*. Il part de la position de Rawls *« selon laquelle il n'y a aucune injustice à allouer les fonctions par la concurrence ouverte, en sélectionnant en fait les plus compétents (pourvu que tout le monde ait les mêmes chances de s'instruire et de postuler) »*, pour la contester immédiatement : *« Mais s'il se révélait que ce système, où les fonctions et les positions d'influence vont aux individus réussissant le mieux au jeu de la libre concurrence, crée une sorte de « méritocratie » qui n'est pas si efficace que cela et qui applique un traitement inégalitaire aux personnes appartenant à des groupes moins favorisés (dans l'exercice de ces fonctions et positions), cette justification ne tiendrait plus »*.



## Peut-on interroger l'égalité au nom de l'efficacité économique, via notamment une analyse de certains coûts de l'inégalité?

**R**éjane Sénac, dans la conclusion de son ouvrage récent, affirme « l'incompatibilité entre l'application du principe républicain d'égalité et sa justification par son efficacité, qu'elle soit politique, sociale et/ou économique ». Sur le plan des principes éthiques, l'égalité devrait s'imposer comme objectif en soi, inscrit dans les textes et mis en œuvre à tous les niveaux de la société.

Faut-il pour autant renoncer à montrer que l'égalité est utile pour faire progresser des objectifs économiques et sociaux partagés : la réduction du chômage, la qualité de l'emploi, la valorisation des compétences, des salaires

justes, etc. ? Des études de plus en plus nombreuses mettent en évidence que, dans certains domaines, l'égalité entre hommes et femmes est bonne pour les comptes publics et que l'inégalité se traduit par des coûts collectifs et des manques à gagner pour l'action publique.

Développer la connaissance des relations entre égalité et efficacité en étudiant certains coûts économiques des inégalités entre hommes et femmes, c'est travailler à déconstruire les théories économiques qui font des inégalités un principe fondamental d'efficacité dans un monde concurrentiel.

## CHAPITRE 2

# L'APPROCHE DU COÛT DES INÉGALITÉS PROFESSIONNELLES PAR LE MANQUE À GAGNER DES FEMMES PAR RAPPORT AUX HOMMES

////////////////////

**N**ous mentionnerons à titre principal deux études fondées sur des méthodes différentes. L'une, française, est celle d'Antoine Math (2014). L'autre, plus récente (2016), est le fait de l'ONG américaine NWLC (National Women's Law Center, ou Centre national pour les droits des femmes).

Nous évoquerons dans une troisième partie une approche un peu différente, mais liée, que l'on doit à Christiane Marty : le coût des inégalités professionnelles entre les sexes non plus directement pour les femmes, mais comme manque à gagner pour les finances publiques, en l'occurrence les caisses de retraites.

Enfin, nous rappellerons brièvement les apports anciens du PNUD (Programme des Nations Unies pour le Développement) sur ces questions à propos de son indicateur IPF, indice de participation comparée des femmes et des hommes à la vie économique et politique.



## 1. L'ANALYSE D'ANTOINE MATH DES COÛTS (POUR LES FEMMES) DES INÉGALITÉS ENTRE LES HOMMES ET LES FEMMES EN FRANCE, EN MATIÈRE DE REVENUS DU TRAVAIL ET DE PENSIONS DE RETRAITES

**A**rticle de référence : « Une estimation du coût indirect des enfants en termes de pertes de carrière, de salaires et de droits à retraite pour les femmes », « La Revue de l'Ires », 2014/4 n° 83, pages 115 à 143.

Il existe peu d'évaluations de ce type, et celle réalisée par Antoine Math est pionnière en France, ce qui fait son intérêt pour notre étude.

La démarche d'Antoine Math, sans entrer dans le détail des calculs, est simple dans son principe, et efficace. Elle consiste à évaluer, comme « coût de la non égalité », ce que les femmes dans leur ensemble gagneraient chaque année en revenus supplémentaires (d'activité et de

retraite) si toutes leurs caractéristiques professionnelles, de revenus et d'emploi étaient au niveau moyen actuel de celles des hommes. Donc si on alignait « par le haut » (situation masculine) les salaires et pensions, les autres revenus d'activité pour les non salarié.e.s, les taux d'activité et la durée moyenne du travail.

Les revenus du travail sont, selon le compte des ménages de la comptabilité nationale, évalués à 1 227 milliards d'euros en 2012 soit la somme de la rémunération des salariés (1 106 milliards d'euros) et du « revenu mixte brut » des entrepreneurs individuels (121 milliards d'euros). Ces rémunérations du travail incluent toutes les cotisations sociales, y compris celles versées par les employeurs.

La rémunération annuelle est en moyenne pour *les femmes en emploi* environ 27 % plus faible que celle des hommes (ou encore, celle des hommes est de 37 % supérieure). C'est le bas de la fourchette des estimations de l'écart.

Mais il faut ajouter à cet écart de revenus bruts (salariaux et non salariaux) concernant les femmes et les hommes en emploi un autre écart, relatif aux taux d'emploi plus faibles des femmes. En prenant les 15-64 ans et l'année 2012, le taux d'emploi est supérieur de 13 % pour les hommes. De même pour les taux d'activité.

Au total, le coût pour les femmes « d'âge actif » (dans leur ensemble) de la non égalité professionnelle, en tenant compte à la fois de l'augmentation qui serait requise de 13 % de leur taux d'emploi et de la progression elle aussi requise de 37 % de leurs rémunérations annuelles moyennes pour atteindre celles des hommes,

**La rémunération annuelle est en moyenne pour les femmes en emploi environ 27 % plus faible que celle des hommes.**

correspondrait à une augmentation de leurs revenus d'activité globaux par un facteur  $1,37 \times 1,13 = 1,55$ , soit + 55 %. C'est énorme, mais exact.

Comme la masse des revenus bruts d'activité (en 2012) était de 1 227 milliards d'euros, dont 494 milliards pour les femmes en emploi (733 milliards pour les hommes), l'augmentation de 55 % de cette masse de 494 milliards représenterait un montant de 271 milliards d'euros, soit 13 % du PIB de 2012 (2 087 milliards d'euros).

Au total, pour atteindre une égalité professionnelle parfaite « par le haut », les femmes devraient gagner, toujours toutes cotisations sociales comprises, 767 milliards et les hommes 733 (total de 1 498 milliards), l'écart provenant du nombre un peu plus élevé de femmes parmi les 15-64 ans (près de 51 % contre 49 % pour les hommes).



## Les retraites

Les estimations d'Antoine Math se prolongent dans le domaine de l'égalité des retraites, à nouveau sur la base de l'hypothèse de rattrapage « par le haut » (les pensions et revenus de retraites moyens des hommes). Les estimations sont très délicates, mais on peut passer sur les difficultés pour en venir aux résultats :

*« Pour la retraite totale, incluant les droits dérivés, les avantages accessoires et le minimum vieillesse, le manque à gagner des femmes serait de l'ordre de 55 milliards d'euros : 42,5 milliards d'euros pour les 7,909 millions de retraitées ayant un avantage de droit direct et 12 milliards pour les retraitées (environ 1 million) bénéficiant uniquement de droits dérivés ou du minimum vieillesse.. Il faudrait également en toute rigueur ajouter le manque à gagner de celles n'ayant aucun avantage retraite, ni de droit direct, ni de droit dérivé...*

*... 55 milliards d'euros de retraites manquant aux femmes, retraites qui seraient nécessaires pour que femmes et hommes vivent aujourd'hui avec des montants moyens de retraites égaux (ce qui serait le cas si hommes et femmes avaient été en moyenne à égalité sur le marché du travail) représenteraient un surcoût de dépenses de retraite (pensions de vieillesse, pensions de droit dérivé, minimum vieillesse) d'environ 19 %. » C'est aussi 2,6 % du PIB.*



## 2. AUX ÉTATS-UNIS, UNE ESTIMATION DU MANQUE À GAGNER SALARIAL DES FEMMES SUR L'ENSEMBLE D'UNE CARRIÈRE

La méthode est intéressante, et différente de celle d'Antoine Math. Ce dernier utilise les comptes actuels pour estimer l'écart des revenus, aujourd'hui, entre l'ensemble des femmes d'âge actif et l'ensemble des hommes d'âge actif. S'y ajoute ensuite le cas des retraites. Dans l'estimation américaine, il est montré que, sur l'ensemble d'une vie de travail sans interruption et à temps plein, une Américaine gagne, en net, 353 000 euros de moins qu'un Américain.

Cette évaluation est le fait de l'ONG NWLC (National Women's Law Center, ou Centre national pour les droits des femmes), qui existe depuis 1972, basée à Washington, dans une publication de 2016 : « The Wage Gap : The Who, How, Why and What to do » <http://tinyurl.com/zuh2p9o> (l'écart de salaires : qui, comment, pourquoi et que faire).

Le montant total de ce manque à gagner relatif aux hommes résulte très simplement du fait que le salaire annuel MEDIAN net à temps plein des femmes américaines (l'étude se limite au salariat) représente 79 % DU SALAIRE MEDIAN MASCULIN À TEMPS PLEIN. En prenant l'hypothèse d'une carrière de 40 ans à temps plein, et compte tenu du montant du salaire médian des hommes à temps plein, on obtient  $40 \times 10\,760 = 430\,500$  dollars, le chiffre de

10 760 dollars représentant le manque à gagner ANNUEL net moyen d'une salariée « du milieu de l'échelle » par rapport à son homologue masculin.

On comprend bien que le calcul est fondé sur les montants actuels de ces écarts, alors qu'en 40 ans ces montants peuvent changer, il y a de l'inflation, etc. Mais cela a toutefois un sens compréhensible, qui est le suivant : si les salaires restaient pendant 40 ans au niveau actuel, le manque à gagner cumulé en dollars actuels serait de 430 500 dollars.

Avec le cours actuel de l'euro, soit environ 1,13 dollar américain, les 430 500 dollars représentent 381 000 euros. En parités de pouvoir d'achat ou PPA (selon l'OCDE, 1,22), cela ferait 353 000 euros.

On note que dans cette étude comme dans celle d'Antoine Math, il n'est nullement question d'actualiser les revenus futurs, comme c'est le cas dans l'analyse de l'OCDE des « rendements » financiers des investissements privés ou publics dans l'éducation (voir le chapitre 10). Il en résulte des montants de revenus cumulés (sur une carrière) bien plus importants que les chiffres de l'OCDE, pour les femmes comme pour les hommes, et des montants également bien plus élevés de manque à gagner des femmes par rapport aux hommes.



Pourquoi mettre en avant ce chiffre global énorme, sur toute une vie de travail, plutôt que celui de 79 %, qui dit au fond la même chose ? Justement parce que le chiffre global est énorme, plus frappant. C'est une stratégie de « communication » compréhensible.

Les détails de la méthode (simple) et des sources (très officielles) sont fournis dans l'étude. Par exemple, le salaire annuel médian net des femmes à temps plein était en 2014 de 39 621

dollars, celui des hommes de 50 383 dollars, soit 21,36 % de moins pour les femmes (10 762 dollars en moins).

#### LES AUTRES CHIFFRES NE SONT PAS MOINS IMPORTANTS

On sait bien que les écarts salariaux entre les femmes et les hommes sont plus importants que ceux qui concernent les salarié.es employé.es sans interruption à temps plein pendant toute une carrière longue : les femmes sont plus souvent à temps partiel, ont moins souvent des carrières longues et sans interruption, etc. Mais les auteur.es de l'étude, souhaitant

mettre l'accent sur le « equal pay » (la non discrimination salariale), et non pas sur l'ensemble des inégalités professionnelles, ont uniquement raisonné sur des emplois à temps plein occupés de façon continue. Et pourtant, même avec cette limite, les inégalités peuvent être encore plus importantes pour certaines catégories de salarié.es que dans le cas général précédent.

**L'écart salarial existe pour tous les niveaux d'éducation et pour 98% des 312 métiers de la nomenclature détaillée**

Par exemple, l'étude montre que les femmes « afro-américaines » (à temps plein en permanence) ne gagnent que 60 % du salaire des hommes blancs non hispaniques, que les mères (à temps plein en permanence) gagnent 73 % du salaire des pères, que les retraites de la sécurité sociale des femmes de plus de 65 ans sont en moyenne de 13 867 dollars par an contre 18 039 pour les hommes, soit 23 % de moins pour les femmes. Plus important peut-être : l'écart salarial précédent existe :

1. POUR TOUS LES NIVEAUX D'EDUCATION (par exemple, pour les titulaires d'un BAC, les femmes gagnent 74 % du salaire des hommes Bacheliers);
2. pour 98 % des 312 métiers de la nomenclature détaillée.



### 3. LE MANQUE À GAGNER POUR LES FINANCES PUBLIQUES : LE CAS DES CAISSES DE RETRAITES

On doit cette approche à Christiane Marty, dont on reproduit des extraits de son texte : Femmes et retraites : un besoin de rupture<sup>1</sup>. Ces extraits reposent sur une estimation partielle très différente de celle d'A. Math présentée précédemment. Ce dernier évalue le manque à gagner de l'ensemble des femmes (d'âge actif et retraitées) par rapport aux revenus des hommes. Christiane Marty évalue plus modestement ce que les recettes des caisses de retraite

**Plus d'activité féminine et de meilleurs salaires influenceront à la hausse sur les retraites versées aux femmes mais le bilan reste positif pour le financement des retraites**

auraient à gagner, d'une part, à une égalité « par le haut » des taux d'activité, d'autre part à une égalité des salaires moyens des femmes et des hommes, à nouveau par le haut.

Bien entendu, plus d'activité féminine et de meilleurs salaires influenceront ensuite à la hausse sur les retraites versées aux femmes, mais le bilan reste positif pour le financement des retraites.

Voici des extraits du texte de Christiane Marty.

<sup>1</sup> Ce texte actualise le document « Femmes et retraites : saison 2013 », rédigé en juin 2013, avec l'ajout d'une quatrième partie qui commente les mesures de la réforme annoncée par le gouvernement.



- Quand l'égalité « paie »

**A**gir sur l'égalité professionnelle entre les femmes et les hommes est nécessaire pour supprimer à la source ce qui génère ensuite les inégalités dans les pensions. Mais c'est également un moyen d'améliorer le financement des retraites.

Si l'on évalue ce qu'aurait représenté en 2012 l'accroissement des cotisations vieillesse si le taux d'activité des femmes était semblable à celui des hommes, on obtient un gain de près de 9 milliards d'euros

- Objectif : égalité des taux d'activité

... Le taux d'activité des femmes est pourtant bien inférieur à celui des hommes (84,2 % contre 94,8 % dans la tranche des 25-49 ans en 2010)...

Si l'activité des femmes rejoignait celle des hommes, quelle que soit l'échéance à laquelle ce serait atteint, l'effectif

de population active serait supérieur d'environ 5 % (4,8 % en 2020 et 4,9 % en 2030) à celui prévu par les scénarii actuels. Quel serait alors l'impact sur les recettes des caisses de retraite ? Toutes choses égales par ailleurs, cette augmentation se traduirait, en première approximation, par un accroissement relatif de même ampleur<sup>2</sup> du volume de cotisations, près de 5 % donc. Si l'on évalue ce qu'aurait représenté en 2012 l'accroissement des cotisations vieillesse si le taux d'activité des femmes était semblable à celui des hommes, on obtient un gain de près de 9 milliards d'euros (les cotisations vieillesse représentent 178 milliards selon la DREES). Rappelons, à titre de comparaison, que le déficit des caisses de retraite s'élevait à 14 milliards d'euros la même année...

<sup>2</sup> L'hypothèse est faite ici pour simplifier que pour ce supplément de femmes actives, les salaires des femmes et des hommes sont égaux.

- Bilan du gain de cotisations/futur supplément de prestations de pension ?

Une plus forte activité des femmes se traduira ultérieurement par un supplément de droits directs à une pension (c'est aussi l'objectif). On peut donc, du point de vue du bilan financier, se demander si dans le futur les gains sur le volume de cotisations ne seraient pas réduits ou annulés du fait des prestations de pension qui seront versées à ces femmes. En réalité, la question doit être vue globalement et non du seul point de vue des pensions de retraite. Des transferts entre différentes caisses peuvent être envisagés. Car les femmes qui sont inactives, et n'ont donc pas de droit direct à pension, bénéficient tout de même – et heureusement –, au moment de leur vieillesse, de prestations qui peuvent être la pension de réversion si elles sont veuves (souvent versée sous condition de ressources), ou l'allocation de solidarité personnes âgées (ancien minimum vieillesse) ou l'allocation aux mères de famille, etc. Lorsque ces femmes seront actives, les prestations qui leur seront versées au titre de leur droit direct remplaceront souvent des prestations versées au titre de la solidarité. La hausse de l'activité des femmes générera aussi un supplément de cotisations à l'assurance-maladie, sans prestation supplémentaire en contrepartie, puisque ces femmes bénéficient déjà la plupart du temps de la

couverture santé de leur mari. En outre, il y aura un décalage dans le temps : les gains en cotisations sont immédiats, les suppléments de prestations ne seront versés que dans 20, 30 ou 40 ans. Il y a un gain net sur toute cette période.

- Égalité salariale

Au levier d'action qui concerne l'activité féminine, il faut ajouter celui de la suppression des inégalités salariales, qui sont une des causes des forts écarts de pension entre les sexes. Les salaires des femmes représentent en équivalent temps plein 80 % de ceux des hommes et 75 % sur l'ensemble des salarié-es. Le gain potentiel de cotisations qui résulterait de l'égalité salariale si on résorbe en même temps les inégalités dans l'emploi à temps partiel pourrait aller jusqu'à 13,6 %<sup>3</sup> du volume de cotisations.

En 2010, à la demande de la CGT, la CNAV a fait une simulation pour évaluer l'impact de l'égalisation par le haut des salaires entre les sexes<sup>4</sup>. Le gain par an (différence entre les ressources supplémentaires et les dépenses supplémentaires de la CNAV) serait de 11 milliards d'euros environ lorsque l'égalité est réalisée (projetée en 2023 dans cette simulation) et diminuerait ensuite à 5,5 milliards en 2050. La diminution au fil du temps provient du fait que les salaires des femmes augmentant, leurs pensions augmenteront ensuite en conséquence.

<sup>3</sup>Évaluation de l'ordre de grandeur potentiel : les femmes représentent 48 % de la population active. Si Sh est le salaire moyen homme, actuellement le salaire moyen est :  $0,48 \times (0,75 \text{ Sh}) + 0,52 \text{ Sh} = 0,88 \text{ Sh}$ . Après égalité le salaire moyen est Sh. Le gain est :  $12/88 = 13,6\%$ . Ce gain relatif sur les salaires se transmet sur le montant de cotisations.

<sup>4</sup>Simulation de l'impact d'une égalisation des salaires des femmes sur ceux des hommes (demande de Mme Isabey, CGT), CNAV, 2011.



#### 4. LES APPORTS ANCIENS DU PNUD AVEC L'IPF ET CEUX, RÉCENTS, DU FORUM DE DAVOS

On doit au PNUD une avancée internationale majeure dès les années 1990 avec l'introduction parmi ses indicateurs phares (dont l'IDH) d'un indicateur synthétique d'inégalités entre les femmes et les hommes : l'IPF, indice de participation des femmes à la vie économique et politique.

L'IPF, dont la définition et la méthode de calcul ont été modifiées par la suite, était la moyenne de trois indicateurs partiels, compris entre 0 et 1, reflétant chacun une inégalité d'accès des femmes et des hommes à la vie politique et économique : parité politique, accès à des métiers qualifiés, accès aux revenus du travail.

C'est la troisième composante, la part des femmes dans l'ensemble des revenus du travail, qui nous intéresse ici. Ce sous-indice tient compte en effet non seulement du rapport des salaires annuels moyens F/H (0,73 en France en 2001 selon le PNUD), mais aussi de l'inégalité des taux d'accès à l'emploi, via la part des femmes dans la population active : 45,5 % en 2001. Il

s'agit donc bien d'une vision complète des facteurs d'inégalités des revenus d'activité, même s'il y manque ce qui sera au centre de la deuxième partie de notre rapport : « l'effet diplôme ».

Au total, la part des femmes dans les salaires versés en France ne représentait que 58 % de celle des hommes en 2001 selon le PNUD.

Nous avons calculé le chiffre correspondant pour la Région Nord - Pas-de-Calais et il était en 2002 de 53 % seulement. Cet écart important de 5 points s'expliquait presque entièrement par la plus faible proportion de femmes dans la population active régionale.

Le Forum économique de Davos ou World Economic Forum a repris le flambeau en publiant annuellement un gros rapport, le Global Gender Gap Report. On y trouve un indicateur composite ou Global Gender Gap Index dont l'une des variables est le ratio « female estimated earned income over male value », soit précisément ce que l'on trouvait dans les rapports du PNUD.

## CHAPITRE 3

# LE COÛT DE L'INÉGALITÉ PROFESSIONNELLE COMME DÉFICIT DE PIB ET DE CROISSANCE ÉCONOMIQUE : INTÉRÊT ET LIMITES DES PRINCIPALES ÉTUDES EXISTANTES

Les études sur ce thème ont pour principal intérêt de fournir des indicateurs monétaires synthétiques, indirects, mais parfois spectaculaires, de l'ampleur des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, par le biais d'une simulation du niveau potentiel du PIB si les femmes avaient des taux d'emploi, une durée moyenne du travail et une productivité monétaire (cette notion sera explicitée) égaux à ceux des hommes. On examinera les limites de ces simulations, dont les méthodes sont diverses. Le rapport récent de France Stratégie (Septembre 2016) sera examiné au chapitre suivant.

Il est nécessaire de présenter au préalable (section 1) les notions économiques qui servent de base à tous ces raisonnements : PIB, valeur ajoutée, productivité, etc. D'une part, cette étude doit pouvoir être comprise par des non économistes, ce qui est parfaitement possible. D'autre part, même parmi les économistes, les usages du concept de productivité font débat. Cela a des conséquences sur l'interprétation de certains chiffres sur la productivité comparée des femmes et des hommes. Par exemple, poser qu'en moyenne les femmes sont « moins productives » que les hommes est problématique. Il faut s'en expliquer.

La section 2, la plus développée, présentera les principales études aujourd'hui citées dans le monde sur l'inégalité professionnelle des femmes et des hommes comme source d'un déficit de croissance ou d'une perte de PIB. Au-delà des résultats, dont certains impressionnent, les méthodes seront présentées et questionnées en fonction de notre objet.



## 1. DE L'USAGE DU PIB, DE LA VALEUR AJOUTÉE ET DE LA PRODUCTIVITÉ DANS CES RAISONNEMENTS

L'inégalité professionnelle entre les femmes et les hommes pèse sur le niveau du PIB et sur sa croissance potentielle, tel est le cœur du message délivré dans les études disponibles. Le PIB est une somme de valeurs ajoutées. Et les raisonnements font presque tous intervenir la notion de productivité (sous-entendu : du travail). Il faut expliciter ces trois concepts (PIB, valeur ajoutée et productivité) et leurs relations car on verra que leur usage n'est pas anodin sous l'angle des inégalités de genre. On ne peut les considérer, comme le font nombre d'économistes, comme des catégories naturelles, allant de soi.

- Le PIB et la croissance

Le calcul de la croissance économique repose sur la définition de ce qu'on appelle le produit intérieur brut. Le PIB est composé de deux parties. La première est la valeur ajoutée brute (voir ci-après) associée à la production de tous les biens et services produits dans un pays (ou un autre espace économique) pendant une année. On ajoute ensuite à cette valeur marchande une seconde partie, qui est le coût de production des services non marchands des administrations publiques : l'enseignement et la santé publics, les services de l'État et des collectivités locales, etc. En effet, lorsqu'il n'y a pas de profit, lorsqu'on est en dehors du secteur des entreprises privées, la valeur ajoutée

se confond (c'est une convention) avec les coûts de production, qui sont d'ailleurs alors souvent pour l'essentiel des coûts salariaux.

La création de richesse économique ainsi mesurée, c'est-à-dire le PIB, est donc, point essentiel, un flux de richesse marchande et monétaire.

Quant à la croissance, c'est la progression du PIB « en volume », c'est-à-dire déduction faite de l'inflation (on divise l'indice de croissance du PIB en valeur monétaire par un indice des prix reflétant l'évolution d'ensemble des prix des composants du PIB), ce qui intuitivement correspond assez bien à l'idée de croissance des quantités produites, tous secteurs regroupés.

- La valeur ajoutée

La valeur ajoutée brute<sup>5</sup> (d'une entreprise, d'une branche d'activité...) est la différence entre la valeur finale de la production (le chiffre d'affaires) et la valeur des biens et services qui ont été consommés par le processus de production (les consommations intermédiaires, dont les matières premières, l'énergie...). On a mentionné le fait que, par convention, la valeur ajoutée dans le secteur non marchand (administrations publiques principalement) est assimilée aux coûts de production, très majoritairement des salaires.

La valeur ajoutée produite par les entreprises est distribuée sous forme de salaires (y compris cotisations sociales) et de profits bruts (excédent brut d'exploitation), auxquels s'ajoutent des impôts sur la production. La part des salaires dans la valeur ajoutée varie selon les secteurs, et varie dans le temps, ce qui est une question controversée. Globalement, la part des salaires (y compris cotisations sociales des employeurs) dans la valeur ajoutée, était en 2014, dans l'ensemble de l'économie, proche de 60 %<sup>6</sup>. Mais si on se limite au champ des SNF (sociétés non financières), elle était de 67 %. Dans beaucoup de secteurs de l'économie marchande, elle avoisine les deux tiers.

<sup>5</sup> Si les dépenses engendrées par la reconstitution du capital (amortissements des investissements) ne sont pas déduites, la valeur ajoutée est dite « brute », et « nette » si elles le sont.

<sup>6</sup> [http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref\\_id=NATTEF08103](http://www.insee.fr/fr/themes/tableau.asp?ref_id=NATTEF08103)



- La productivité mesurée par les économistes

La productivité est un concept qui semble aller de soi dans les commentaires courants. C'est pourtant celui qui soulève le plus de questions au regard de la présente étude. Au sens usuel, être plus productif (ou réaliser des gains de productivité) c'est être capable de produire plus (de biens ou de services) avec le même volume de travail, par exemple en une heure de travail. C'est un critère de « rendement du travail », de même qu'il existe des mesures des rendements agricoles à l'hectare ou de rendements financiers des placements. Lorsqu'on parle de productivité sans autre précision, on désigne implicitement celle du travail. D'autres concepts existent qui tentent de prendre en compte d'autres « facteurs de production ».

Les choses se compliquent nettement lorsqu'on veut mesurer non pas la productivité et les gains de productivité « physiques » dans la production d'un seul bien de qualité supposée constante,

comme le faisait Jean Fourastié dès 1949 (« Le grand espoir du 20ème siècle »), mais pour un vaste ensemble de biens ou de services produits par une entreprise, une branche, puis l'économie nationale. L'outil d'agrégation est alors l'unité monétaire, utilisé de la façon suivante dans la comptabilité nationale :

La mesure monétaire de la richesse qu'une unité productive ajoute à l'économie est sa valeur ajoutée. À un instant  $t$  (une année par exemple), on définit la productivité horaire du travail comme la valeur ajoutée moyenne par heure de travail. Nous la désignerons comme « productivité monétaire ».

Voici une illustration chiffrée. Lorsqu'on divise la valeur ajoutée par branches en 2013 par le volume total d'heures travaillées (comptes nationaux, nomenclature en 38 branches), on trouve en moyenne 47 euros de valeur ajoutée par heure de travail en France. Mais ce chiffre va de 10 à 30 euros dans des activités de services de main d'œuvre « peu qualifiée » à plus de 100 euros dans certaines industries lourdes ou dans les télécommunications.



Des écarts aussi considérables s'expliquent principalement par trois facteurs.

Le premier est celui des écarts de rémunérations moyennes selon les branches : on a vu que la part des salaires dans la valeur ajoutée avoisinait souvent les deux tiers, au moins dans les branches marchandes. Les écarts salariaux pèsent donc dans les écarts de « productivité monétaire ».

Le second facteur est celui des différences, selon les activités, dans la contribution relative du travail et du capital (les équipements techniques notamment) à la production de la valeur ajoutée. Par exemple, dans les industries lourdes ou les télécommunications, la valeur ajoutée a une

**Les écarts salariaux pèsent donc dans les écarts de « productivité monétaire »**

plus faible composante en coûts salariaux que dans les services « de main d'œuvre », qualifiés ou non. La valeur ajoutée par heure de travail est donc plus élevée de ce fait dans le premier cas toutes choses égales par ailleurs.

Le troisième facteur qui influe sur la valeur ajoutée par heure de travail est la profitabilité des activités. Si par exemple une activité bénéficie d'un monopole ou d'un « rapport de marché » favorable, lui permettant de vendre ses productions plus cher à coûts de production semblables, cela poussera vers le haut son chiffre d'affaires, sa valeur ajoutée et sa productivité horaire



- Une notion problématique

Une première réflexion intervient alors. Avec cette notion de productivité monétaire, ou rendement de l'heure de travail en valeur ajoutée monétaire, ce qui est « récompensé » par les chiffres n'a pas grand-chose à voir avec le travail bien fait et efficace, « productif » au sens courant. Ce qui propulse cette productivité monétaire vers le haut ou vers le bas, ce sont :

1. les caractéristiques techniques ou « capitalistiques » du secteur ;
2. les niveaux de salaires ;
3. la rentabilité de l'activité.

Or les salaires sont fixés sur un « marché », c'est-à-dire par des rapports de pouvoir autant que par des critères d'efficacité au travail. Et il en va de même de la rentabilité, qui peut dépendre, entre autres, de situations de monopole ou d'oligopole, à nouveau des rapports de pouvoir

économique. Cette productivité-là peut n'avoir que peu de rapports avec l'efficacité productive, c'est-à-dire le sens courant de la notion, et beaucoup à voir avec le pouvoir de négociation des salariés d'une branche ou le pouvoir économique des entreprises sur leurs marchés.

Il est exact par exemple qu'en termes comptables, pour des économistes, la productivité du travail d'une personne employée au SMIC comme aide à domicile aux personnes âgées est d'une insignifiante faiblesse alors que celle d'un consultant senior ou d'un avocat d'affaires de grands cabinets, ou celle d'un trader, est énorme : ils font « du chiffre », et au fond la productivité monétaire c'est cela : faire « du chiffre », de la valeur ajoutée. Sans se poser de question sur la valeur sociale ou sociétale des activités respectives ni sur la justice salariale.

- Des incidences sur les études examinées

**E**n quoi ces considérations ont-elles à voir avec les études que nous allons citer ? Nous le verrons en cours d'examen, mais voici un exemple probant. Dans plusieurs de ces travaux, on simule une égalisation « par le haut » de la situation professionnelle des femmes et des hommes, le « haut » étant la situation des hommes. Mais il est alors parfois mentionné qu'en cas de progression des taux d'emploi féminins en direction des taux masculins cela pourrait entraîner la croissance d'emplois « à faible productivité » dans divers services, ce qui nuirait à la productivité moyenne de l'économie. On ne se pose pas une question pourtant essentielle dans une perspective de justice : si en effet le constat est correct (ces emplois sont aujourd'hui très peu payés et leur valeur ajoutée horaire est faible), est-il pour autant légitime de simuler l'égalité des sexes en maintenant la dévalorisation professionnelle de ces métiers dont il a été montré qu'ils exigent de vraies compétences, mais des compétences non reconnues notamment parce qu'ils sont occupés à plus de 90 % par des femmes ?

Il existe pourtant des pays où ces emplois sont bien plus « productifs » (monétairement, en termes de valeur ajoutée) parce que ceux

**Les usages en apparence purement techniques de la productivité monétaire incorporent sans s'en rendre compte des jugements de valeur très inégalitaires, en particulier entre les femmes et les hommes, via l'acceptation, comme si elle était naturelle, de la dévalorisation de certaines activités « féminines »**

et celles qui les occupent sont formé.es et reconnu.es comme des professionnel.les, donc bien mieux rémunéré.es, et parce qu'on y considère que prendre soin de jeunes enfants, de personnes âgées ou handicapées est un vrai métier, pas un travail « non qualifié ».

En d'autres termes, les usages en apparence purement techniques de la productivité monétaire incorporent sans s'en rendre compte des jugements de valeur très inégalitaires, en particulier - mais pas uniquement - entre les femmes et les hommes, via l'acceptation, comme si elle était naturelle,

de la dévalorisation de certaines activités « féminines » (au sens où des processus sociaux de relégation ont conduit à une spécialisation sexuée éminemment inégalitaire). La meilleure façon de faire progresser la productivité dans ces activités serait d'en reconnaître et revaloriser le statut social, ce qui d'ailleurs serait probablement favorisé par leur plus grande mixité.

Insistons sur un point : ce qui conditionne avant tout la « productivité monétaire » selon les secteurs, les métiers, et par ce biais selon le sexe, n'a rien de technique : c'est d'abord la façon dont une société valorise monétairement aussi bien le travail que les productions. C'est une construction sociale conventionnelle issue notamment de rapports de pouvoir dans les organisations et sur les marchés. Si les femmes sont défavorisées dans ces rapports de pouvoir, alors leur productivité mesurée sera faible.



- Le cas des gains de productivité

Dans les études examinées dans cette partie, seule la productivité monétaire au sens précédent est utilisée à l'appui de simulations d'égalisation professionnelle. Mentionnons toutefois une notion dérivée, celle de gains de productivité au cours du temps, qui est à la productivité monétaire ce que la croissance économique est au PIB en valeur monétaire. Pour évaluer les gains de productivité au cours du temps, par exemple d'une année sur l'autre, on réalise la même opération que pour le passage du PIB en valeur à la croissance en volume : on déduit l'inflation (via un indice des prix) de la progression de la productivité monétaire. Sans entrer dans les détails techniques, les gains de productivité ainsi mesurés se rapprochent beaucoup de l'intuition initiale : produire plus de quantités (de biens ou de services) avec autant de travail.

Mais ils posent en revanche de véritables

problèmes dans certaines activités, dont de nombreux services où le sens même des gains de productivité semble s'évanouir. Cette notion, mise au point d'abord pour penser les transformations de la production d'objets industriels ou agricoles, se heurte à des problèmes pratiquement insolubles dans une large partie des économies dites avancées. On ne sait pas en réalité définir et mesurer de façon pertinente les gains de productivité des enseignants, médecins, personnels de soins, consultants, et ce n'est guère plus aisé dans les banques, les assurances et même le commerce...

Le rapport entre ce constat et les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes réside dans le fait que la part des emplois féminins dans les secteurs « à productivité stagnante » (selon W. Baumol), en général des secteurs de services, est élevée, et qu'elle est en moyenne faible dans les secteurs où l'on enregistre des gains de productivité plus élevés.



## 2. LES PRINCIPALES ÉTUDES LIANT L'ÉGALITÉ ENTRE LES SEXES ET LA CROISSANCE ÉCONOMIQUE : RÉSULTATS ET MÉTHODES

Elles sont presque toutes en langue anglaise, souvent réalisées sous l'égide d'institutions internationales ou de grands cabinets de conseil internationaux, voire de banques : OCDE, Commission européenne, institutions onusiennes, FMI, Banque mondiale, McKinsey, PwC, Goldman Sachs, etc. Certaines d'entre elles font de « l'argument croissance » leur thème principal, d'autres l'utilisent parmi plusieurs raisons de favoriser l'égalité.

On ne peut qu'être frappé par les divergences considérables entre ces estimations, qui vont, pour les mêmes pays ou régions du monde, de quelques pourcents à plusieurs dizaines de pourcents de gains de PIB en cas d'égalité professionnelle. La principale explication réside dans l'usage de méthodes et d'hypothèses très différentes. Certaines des méthodes sont simples. D'autres, plus rares, sont très techniques et complexes, exigeant des modèles sophistiqués. Si leur logique est différente, leur point commun reste la perspective d'une égalité par le haut conçue comme un rattrapage - total ou partiel selon le cas - par les femmes de la situation professionnelle des hommes. Une perspective qui tout à la fois se défend et se discute (voir nos commentaires sur les évaluations d'Antoine Math).

Nous présenterons ces études selon un ordre de complexité croissante des raisonnements et des méthodes.



- **Golman Sachs et PwC**

Commençons par les méthodes simples des études de Goldman Sachs et de PwC car elles se complètent, la seconde s'appuyant en partie sur la première. La banque Goldman Sachs a publié en 2007 "Gender Inequality, Growth, and Global Ageing," Global Economics Paper No. 154, 2007, par Kevin Daly. Résultats principaux : « *Annuler l'écart entre l'emploi féminin et masculin ferait progresser le PIB de 9 % aux États-Unis, de 13 % dans la zone Euro, et de 16 % au Japon* ».

Plus récemment, un grand cabinet de conseil, PwC (PricewaterhouseCoopers) associé à Strategy&, a publié l'étude "Empowering the Third Billion. Women and the world of work in 2012", 148 pages. Extrait : « *Nos propres estimations indiquent qu'en faisant progresser l'emploi des femmes pour rejoindre le niveau des hommes l'impact direct sur le PIB serait de + 5 % aux États-Unis, + 9 % au Japon, + 12 % dans les Émirats Arabes Unis et + 34 % en Égypte* ». Pour la France comme pour l'Allemagne, l'impact sur le PIB serait compris entre + 4 % et + 7 %. Des chiffres bien plus faibles que dans d'autres études, énigme qui sera éclaircie par la suite.

[Les méthodes : le rattrapage ne porte que sur les taux d'emploi](#)

L'approche de Goldman Sachs est rudimentaire et ne repose que sur le

rattrapage des taux d'emploi, qui n'est qu'une des modalités des inégalités professionnelles entre les sexes. Prenons un pays imaginaire et supposons que le taux d'emploi de l'ensemble de la population des 15-64 ans des deux sexes soit de 60 % et celui des hommes de 66 %, soit pour les hommes un taux 10 % plus élevé que la moyenne. Si les femmes avaient le même taux d'emploi que les hommes, soit 66 %, la croissance de l'emploi total serait de 10 %, et l'hypothèse (assez peu réaliste) est faite qu'il en irait de même pour le PIB « toutes choses égales par ailleurs ».

C'est sur cette base que l'étude conclut à un potentiel de progression du PIB 2005 de 9 % en France, aux États-Unis ou en Allemagne, un chiffre qui atteindrait 13 % dans la zone Euro, 16 % au Japon, mais ne serait que de 3 % en Suède. La suite de l'étude présente d'autres scénarii où le rattrapage est progressif.

L'étude de PwC repose elle aussi sur le rattrapage des taux d'emploi, ce qui conduit à une première estimation d'impact « brut », proche des chiffres de l'étude de Goldman Sachs, laquelle est ensuite tempérée par deux facteurs. Le premier est que, selon les auteurs, une telle entrée massive de femmes dans l'emploi aurait, au moins temporairement, un effet de réduction de la productivité d'ensemble (voir la partie 1 de ce chapitre). Un effet difficile à estimer mais qui donne lieu malgré tout à une estimation grossière.

**Si les femmes avaient le même taux d'emploi que les hommes, la croissance de l'emploi total serait de 10%.**

Le second facteur de frein à l'augmentation du PIB étonne dans une étude qui s'intéresse au « rattrapage » des conditions d'emploi des femmes par rapport aux hommes. Il retient l'hypothèse selon laquelle ces femmes entrant dans l'emploi seraient nombreuses à préférer des emplois à temps partiel, ainsi que des périodes d'interruption d'emploi pour « prendre soin des membres de leur famille ». Cela affecterait à la baisse le volume moyen d'heures travaillées par personne en emploi, donc le gain potentiel de PIB. « *Many of the women entering and staying in the workforce will choose to work part-time. Interruptions in employment to take care of family members (young and old) also affect the average hours worked by an employed person... we assume that a third of all entrants to the workforce will work part-time, at an average of 60 percent of full-time hours* ».

C'est sur cette base qu'on passe, par exemple pour la France comme pour l'Allemagne, d'un gain potentiel brut de 7 % du PIB à seulement 4 %.

On comprend qu'avec de telles estimations, la perspective n'est pas celle de l'égalité professionnelle, mais celle de l'égalité des taux d'emploi avec maintien ou renforcement des autres inégalités (temps partiel, salaires, interruptions d'activité...).

« Dans le cas où les femmes travaillent dans les mêmes conditions que les hommes » l'égalité conduirait à une hausse de 21 % du PIB.

Les autres études sont fort heureusement plus ambitieuses, quelles que soient leurs propres limites.

- Une étude suédoise de 2009 pour les pays européens

Le rapport (en anglais, 48 pages) « Gender equality, economic growth and employment », de l'économiste suédoise Åsa Löfström peut être téléchargé via ce lien : <http://www.eurosfaire.prd.fr/7pc/bibliotheque/consulter.php?id=1563>

Extrait : « *La croissance potentielle du PIB de chaque pays varie de 14 % (Slovénie) à plus de 40 % (Malte, Grèce, Pays-Bas)... Pour l'UE dans son ensemble, l'augmentation est proche de 30 % dans l'hypothèse où les femmes travaillent dans les mêmes conditions que les hommes* ». Dans le cas de la France, l'égalité conduirait à une hausse de 21 % du PIB. Il s'agit donc de chiffres très élevés, bien plus que dans les deux études précédentes.

La principale raison, selon nous justifiée, est qu'elle prend en compte les principales dimensions des inégalités professionnelles dont les femmes sont victimes : taux d'emploi certes, mais aussi temps partiel, moindres rémunérations alors que les niveaux d'éducation sont proches (voire supérieurs pour les jeunes femmes dans certains pays).



Le raisonnement fait intervenir la variable productivité, de la façon suivante. Les gains potentiels de PIB sont estimés en supposant non seulement que les femmes travaillent autant que les hommes (même taux d'emploi, même taux de temps partiel, même durée du travail, même taux d'interruption d'activité) mais que leur productivité moyenne est identique (ou encore qu'elles travaillent dans des activités de même niveau moyen de productivité). Il s'agit du concept de « productivité monétaire en valeur ajoutée » discuté dans la partie 1. Hypothèse complémentaire : le niveau de productivité est proportionnel au montant du salaire. Donc il y a aussi une égalité salariale (et une égalité des revenus des activités indépendantes, elles aussi supposées également partagées).

L'hypothèse sur la productivité est logiquement indispensable pour pouvoir passer de l'égalité professionnelle intégrale à l'évaluation des gains de PIB. Et comme ce genre de calcul ne vise pas à formuler des recommandations sur la façon de faire progresser l'égalité, mais à simuler une situation fictive à partir de l'état actuel des inégalités, cette logique est cohérente et assez simple à comprendre. Au fond, les chiffres obtenus constituent des indicateurs monétaires synthétiques de l'ensemble des inégalités majeures dans l'emploi, le travail et les rémunérations, plus que des appels à gonfler le PIB. En tant que tels, ce sont des indicateurs qui ont du sens et une certaine force de communication, pourvu qu'on ne leur fasse pas dire plus que ce qu'ils signifient.

D'ailleurs, le chiffre de 21 % obtenu ici dans le cas de la France est le même que celui qu'on peut déduire de l'étude d'Antoine

Math (voir notre chapitre 2) sur le manque à gagner des femmes, comme nous l'avons fait remarquer après examen de ses résultats, en écrivant : « *si les femmes d'âge actif gagnaient en moyenne autant que les hommes, soit un montant de rémunérations additionnelles représentant 13 % du PIB actuel, le PIB lui-même devrait progresser d'environ 21 % vu qu'en moyenne la part des rémunérations du travail dans la valeur ajoutée brute tourne autour de 60 % dans l'ensemble de l'économie* ».

L'auteure de l'étude mentionne par la suite certaines limites de son hypothèse d'égalisation des productivités, en écrivant notamment : « *Une offre plus importante de force de travail féminine tendrait probablement à augmenter la demande de services de bien-être antérieurement produits dans la sphère domestique. Comme ces services sont caractérisés par une faible productivité, la productivité moyenne dans l'économie serait plus faible [Un argument que nous avons discuté dans notre partie 1]. Ou bien, s'ils bénéficient de subventions publiques, la fiscalité alourdie pourrait avoir un effet limitatif sur la croissance.*

*Par ailleurs, notre scénario d'un marché du travail complètement égalitaire suppose que nombre de femmes sont « transférées » vers des emplois à plus haute productivité. Mais si cela se produit, une partie des hommes pourrait alors être « transférée » vers des emplois à plus faible productivité, ce qui réduirait leur niveau moyen de productivité »... « Notre estimation d'un accroissement potentiel du PIB doit être considérée comme un plafond théorique... Notre définition de l'égalité des genres... est la plus simple et la plus naturelle, mais les réserves précédentes doivent être gardées en tête pour analyser les résultats ».*

Ces réserves sont en réalité très importantes.

Quand la Commission européenne se saisit de cette étude

La Commission européenne a évoqué à diverses reprises l'impact positif de l'égalité de genre sur la croissance, en particulier dans les textes suivants, qui font tous référence à l'étude suédoise précédente :

- a. Rapport de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions : L'égalité entre les femmes et les hommes, 2010.

Extrait : « *Les investissements dans l'emploi et l'indépendance économique des femmes ainsi que dans les mesures visant à permettre tant aux femmes qu'aux hommes de trouver un équilibre entre vie professionnelle et vie privée s'avèrent payants sur le plan du développement économique et social* » (cf. Löfström, 2009)

- b. L'étude suédoise est également citée en ces termes dans un communiqué et dans un rapport de la commission européenne du 18 décembre 2009 (<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=fr&catId=89&newsId=660>):

« *Sous la présidence suédoise, les ministres de l'Union européenne ont également mis en lumière la nécessité de renforcer la dimension de genre dans la stratégie de l'Union européenne pour 2020 et un rapport d'experts récent a montré que l'élimination des disparités entre les femmes et les hommes dans le domaine de l'emploi*

*pourrait entraîner une croissance du PIB de l'ordre de 15 à 45 %* ».

- Le rapport du Mc Kinsey Global Institute, « *The Power of Parity : How Advancing Women's Equality Can Add \$12 Trillion to Global Growth* », septembre 2015.

Le titre donne l'intention et le résultat le plus commenté, bien qu'il y ait d'autres choses dans ce rapport de 168 pages, dont une quinzaine d'indicateurs d'inégalités de genre calculés pour 95 pays. L'extrait suivant présente l'évaluation économique « choc » : « *Un scénario très ambitieux dans lequel les femmes participeraient à l'économie autant que les hommes ajouterait jusqu'à 28 000 milliards de dollars, soit 26 %, au PIB mondial en 2025, en comparaison d'un scénario « au fil de l'eau ». Les auteurs ajoutent : « Nous avons aussi analysé un scénario alternatif dans lequel tous les pays rejoindraient le niveau d'égalité professionnelle du pays qui fait le mieux dans la même région du monde. Cela ajouterait 12 000 milliards de dollars au PIB mondial en 2025* ».

Dans le cas de l'Europe de l'ouest, le scénario le plus ambitieux aboutirait à faire progresser le PIB de 23 % en 2025, et le scénario du rattrapage des pays les plus égalitaires de la région conduirait à une progression de 9 %. Dans le cas de la France, jugée déjà assez égalitaire (tout est relatif), la progression maximale serait « seulement » de l'ordre de 10 % à 12 % en 2025 (page 36). La méthode est détaillée dans une annexe développée.



Une première originalité de l'étude est qu'elle décompose l'économie en secteurs (14 secteurs) et la population occupée par tranches d'âge (15-24, 25-54, et plus de 55 ans), le tout pour 93 pays du monde. La décomposition en secteurs permet de faire intervenir des niveaux de productivité différents et, ce qui est intéressant, d'estimer pour ces secteurs des taux de croissance et des taux de création d'emploi différents en dix ans (l'échéance étant 2025). C'est d'ailleurs la deuxième originalité : on n'évalue pas, comme dans d'autres études, le déficit de PIB aujourd'hui dans une simulation de rattrapage des inégalités aujourd'hui, on évalue les gains de PIB dans dix ans si l'égalité était atteinte en dix ans avec modification de la structure des activités au cours de ces dix ans.

Pourquoi la croissance supposée du PIB, bien que forte dans le scénario ambitieux, est-elle moins importante ici que dans l'étude suédoise alors qu'apparemment on table aussi sur un rattrapage complet dans tous les domaines ? La principale raison est qu'en réalité le rattrapage n'est pas vraiment complet : là où d'autres études visent une égalité parfaite de la productivité du travail moyenne des femmes et des hommes dans l'économie (il s'agit à nouveau de la productivité monétaire « en valeur ajoutée » que nous

avons présentée dans la partie 1), l'étude McKinsey suppose que cette égalité sera atteinte seulement à l'intérieur de chacun des 14 secteurs. Ces secteurs, d'une part, conservent des niveaux de productivité très différents, et surtout, d'autre part, ont des perspectives différentes de progression de leur emploi d'ici 2025, en général en faveur des services, en moyenne moins « productifs ». Il faut donc voir dans cette étude la combinaison d'une projection vers l'égalité et d'une prospective sectorielle qui aboutit à freiner l'égalisation : il y a bien, dans le scénario le plus ambitieux, égalisation des taux d'emploi et de la durée du travail des deux sexes, mais par exemple il n'y a pas de parité supposée au sein de chaque secteur, les femmes pouvant donc rester surreprésentées dans les secteurs à faible « productivité » (et faibles salaires) et sous-représentées ailleurs. Plus globalement, l'égalité moyenne des salaires horaires n'est pas au rendez-vous. Quand bien même ce serait plus réaliste à certains égards, cela ne peut pas fonder une évaluation de tous les coûts des inégalités professionnelles puisqu'on suppose qu'une partie de ces inégalités vont subsister.

Nous présentons plus brièvement d'autres études assez souvent citées mais selon nous moins pertinentes pour notre propre recherche.

- L'étude de Joyce Jacobsen, « Gender inequality. A Key Global Challenge: Reducing Losses due to Gender Inequality », Copenhagen Consensus on Human Challenges, 2011

Dans cette étude, la perte de « PIB mondial élargi à la valeur estimée du travail domestique » liée à l'inégalité professionnelle des femmes et des hommes serait, en 2010, comprise entre 7 % (estimation modérée, égalisation très imparfaite) et 15,5 % (estimation haute, égalité parfaite avec les hommes).

Une originalité (fort discutable) de cette évaluation est que, si on compte positivement le surplus de PIB monétaire lié à une égalisation « par le haut », on en déduit un montant monétaire fictif correspondant d'une part à la diminution du travail domestique (principalement féminin), et d'autre part aux coûts additionnels d'éducation des femmes (dans nombre de pays du monde, pas dans les plus avancés) nécessaires pour parvenir à l'égalité professionnelle et à celle des valeurs produites.

Hors prise en compte de ces deux dernières variables, la progression du PIB mondial (le vrai, pas le PIB élargi au travail domestique) pourrait aller jusqu'à 35 %. Pour la valorisation monétaire du moindre temps de travail domestique des femmes qui se mettraient à travailler, l'hypothèse discutable a été retenue d'une valeur horaire moitié moindre que celle du travail formel. Cette seule hypothèse fait par exemple passer de + 35 % à + 17,5 % la progression maximale du PIB mondial (élargi au travail

domestique) en cas d'égalité complète. On passe à 15,5 % en déduisant les coûts additionnels de formation.

Comme la prise en compte de la perte (supposée) de richesses dans la sphère domestique n'est pas pratiquée dans les autres études, il faut retenir comme impact de l'égalité totale sur le « vrai PIB » les chiffres de progression maximale fournis dans l'étude, soit 35 %, ce qui est considérable et fait partie des indicateurs synthétiques indirects de l'ampleur des inégalités professionnelles.

Il nous semble que l'hypothèse d'une forte perte de richesses produites dans la sphère domestique lorsque les femmes travaillent dans l'économie est très contestable. Le travail domestique ne disparaît pas, même partiellement, lors de l'entrée des femmes sur le marché du travail. Il change de nature sans doute, diverses activités économiques se développent pour faire face à cette transformation, la double journée des femmes prend de l'ampleur, etc. Par conséquent nous ne prenons pas au sérieux l'idée que la moitié des richesses additionnelles produites par la participation accrue des femmes à l'emploi (l'augmentation du PIB) soit « perdue » de l'autre côté. Et par ailleurs on peut douter de la comparabilité et même de la commensurabilité monétaire de la valeur attribuable par convention à l'heure de travail domestique et à l'heure de travail rémunéré. Pour toutes ces raisons, nous nous en tiendrons aux études qui font porter leurs estimations d'impact sur le « vrai PIB ».



- La Banque mondiale

La Banque mondiale a publié en 2011 une étude très théorique et méthodologique « Gender inequality and economic growth » par David Cuberes et Marc Teigné-Baqué, où les auteurs font un point complet de la littérature économique existante, puis s'intéressent d'une part aux effets possibles de la croissance sur ces inégalités (effets généralement jugés positifs) et d'autre part aux causalités inverses, celles qui nous intéressent : l'égalité comme facteur de croissance. Les deux auteurs concluent à des impacts assez forts de l'égalité sur la croissance. Ils ont actualisé leur analyse dans un texte publié en 2013 (Gender Gaps in the Labor Market and Aggregate Productivity) où ils évaluent notamment à 14 % en Europe (mais 27 % au Moyen-Orient et en Afrique du Nord) la perte de revenu national liée aux inégalités professionnelles entre les sexes.

Il est impossible de présenter leur méthode de façon détaillée en raison de

sa sophistication mathématique. Mais on peut donner une idée de son hypothèse centrale : en ne permettant pas aux femmes de participer pleinement à l'emploi, l'économie devient moins productive par un déficit de « talents entrepreneuriaux » ou de « positions managériales ». Le gaspillage des talents entrepreneuriaux lié à l'inégalité des sexes est donc au cœur du modèle : « *Quand les femmes sont exclues de l'entrepreneuriat, une fraction plus grande des hommes y accède et il en résulte que le talent moyen des entrepreneurs diminue. De plus, puisque toutes les femmes sont forcées de travailler comme salariées, l'offre de travail salarié augmente et le taux de salaire d'équilibre diminue encore plus* ».

Quand bien même il existe un réel problème d'inégalités de genre dans l'accès aux postes de décision ou de direction des entreprises, cette façon de voir les choses en considérant que là se trouve la clé du problème de l'impact sur la croissance est selon nous suffisamment irréaliste pour que nous ne suivions pas cette piste.

### Conclusion du chapitre

Les évaluations des « coûts pour le PIB » des inégalités professionnelles entre les sexes ont le mérite de mettre en lumière sous une forme synthétique et monétaire l'ampleur de ces inégalités. Elles fournissent des indicateurs des inégalités actuelles, c'est leur principal intérêt. Mais elles ont diverses limites que nous avons signalées.

Enfin, simuler une situation d'égalité fictive sur la base des données actuelles « toutes choses identiques par ailleurs » n'est pas équivalent à des scénarii d'égalisation au cours du temps alors que les « choses » (en particulier la structure des activités, la productivité ou la durée du travail) changent, y compris du fait des progrès de l'égalité.

C'est pourquoi d'autres arguments seront développés et d'autres coûts envisagés dans la suite de l'étude, notamment en termes de disparités des rémunérations professionnelles pour des niveaux d'éducation semblables.



## CHAPITRE 4

# LE RAPPORT DE FRANCE STRATÉGIE (SEPTEMBRE 2016)



**C**e chapitre plus court montre que, si le rapport de France Stratégie sur « Le coût économique des discriminations » a le mérite d’aborder de front un enjeu semblable à celui que nous traitons et d’apporter des résultats chiffrés assez impressionnants, il ne répond pas en réalité à la même question en ne chiffrant pas vraiment le coût complet des inégalités. Il souffre également à nos yeux d’autres biais, liés aux incertitudes du concept de « discriminations », préféré par France Stratégie à celui d’inégalités. Enfin, il ne permet pas d’évaluer ce qui sera au centre des derniers chapitres de notre rapport : l’importance d’un « effet diplôme » dans l’évaluation des manques à gagner des femmes et des pertes économiques collectives.



## 1. DES RÉSULTATS QUI IMPRESSIONNENT

Parmi les résultats chiffrés les plus frappants de ce rapport, on trouve les trois suivants, qui ont été bien relayés par les médias au moment de la publication du rapport :

« Une entreprise qui ne recruterait aujourd'hui que des hommes parmi le vivier des 10 % de salariés les mieux rémunérés aurait une productivité inférieure à 7 % par rapport à une entreprise qui embaucherait à parité femmes et hommes ».

« La réduction des écarts de taux d'emploi et d'accès aux postes élevés entre population de référence et populations discriminées permettrait un gain de près de 7 % du PIB

(soit environ 150 milliards d'euros sur la base du PIB français de 2015). Les différents scenarii testés produisent un effet compris entre +3,6 % (soit 80 milliards d'euros) et +14,1 % (soit près de 310 milliards d'euros) ».

« L'effet de redressement sur les finances publiques est de 1,3 point de PIB dans le scénario 1 (soit 28 milliards d'euros) et de 5,1 points dans le scénario 4 (soit 110 milliards d'euros) ».

Nous rappelons dans la suite de ce chapitre ce que sont les divers scenarii envisagés et les options retenues pour mesurer les coûts des discriminations.

« Une entreprise qui ne recruterait aujourd'hui que des hommes parmi le vivier des 10 % de salariés les mieux rémunérés aurait une productivité inférieure à 7 % par rapport à une entreprise qui embaucherait à parité femmes et hommes ».



## 2. MÉLANGER LES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ET D'AUTRES INÉGALITÉS OU DISCRIMINATIONS (ASCENDANCE ÉTRANGÈRE, POPULATION DES ZUS, HANDICAP) EST PROBLÉMATIQUE

On peut comprendre et approuver un projet visant à « faire le tour » des principales discriminations et de leurs coûts collectifs, même si la conception des discriminations se discute (point suivant). Mais il nous semble que les bénéfices de cette agrégation sont moindres que son inconvénient majeur : la difficulté d'identifier clairement le rôle, manifestement central, des inégalités entre les femmes et les hommes. Nous y reviendrons au point 5 de ce chapitre.



### 3. PLUS FONDAMENTALEMENT, LA NOTION DE DISCRIMINATION EST FLOUE ET À GÉOMÉTRIE VARIABLE

La notion de discrimination et ses relations avec celle d'inégalité sont au centre des analyses du rapport de France Stratégie. Le titre même « Le coût des discriminations » indique une préférence théorique pour cette notion par rapport à celle d'inégalité.

Pour définir la discrimination, les auteurs font référence au code pénal français pour lequel « constitue une discrimination toute distinction opérée entre les personnes physiques à raison de leur origine, de leur sexe, de leur situation de famille, de leur grossesse, de leur apparence physique, de leur patronyme, de leur lieu de résidence, de leur état de santé, de leur handicap, de leurs caractéristiques génétiques, de leurs mœurs, de leur orientation ou identité sexuelle, de leur âge, de leurs opinions politiques, de leurs activités syndicales, de leur appartenance ou de leur non appartenance, vraie ou supposée, à une ethnie, une nation, une race ou une religion déterminée ».

Ils citent ensuite le droit européen qui distingue la discrimination directe (traitement moins favorable dans une situation comparable) et la discrimination indirecte (« une disposition, un critère

*ou une pratique neutre en apparence, mais susceptible d'entraîner, pour l'un des motifs mentionnés au premier alinéa, un désavantage particulier pour des personnes par rapport à d'autres personnes, à moins que cette disposition, ce critère ou cette pratique ne soient objectivement justifiés par un but légitime et que les moyens pour réaliser ce but ne soient nécessaires et appropriés »).*

La discrimination directe renvoie à une inégalité de traitement individuel à situation comparable, alors que la discrimination indirecte vise les résultats de pratiques apparemment neutres, mais ayant des effets inégalitaires selon les appartenances de groupe.

Mais ces définitions juridiques ne sont pas utilisées dans leur approche économique des discriminations. Après avoir remarqué qu'elles ne s'observent pas directement, les auteurs font référence à trois approches (enquêtes de victimation, testings, enquêtes statistiques). C'est cette troisième approche, qualifiée d'indirecte, qu'ils privilégient, tout en remarquant que ces enquêtes mesurent des inégalités et non des discriminations.

Comment, dans ces conditions, identifier, puis mesurer les discriminations pour évaluer leurs coûts ? Dès l'introduction, ils évoquent la « difficile mesure des discriminations ». Comment « *distinguer ce qui relève de la discrimination intentionnelle de ce qui renvoie à des comportements sur le marché du travail des personnes appartenant aux groupes potentiellement discriminés, comportements eux-mêmes qui diffèrent selon le niveau d'éducation et qui sont partiellement induits par les normes sociales ?* ».

La méthode indirecte, choisie par les auteurs, consiste à « *comparer, à partir d'une enquête statistique, les différences qui peuvent exister entre un groupe potentiellement discriminé et une population de référence, par exemple en matière d'accès à l'emploi. Tout ou partie de ces inégalités renvoient à des différences objectives observées dans l'enquête, comme le niveau de diplôme, l'origine sociale, l'âge, etc. Mais une partie des écarts reste inexplicite, ce qui peut être lié à deux types de phénomènes. D'une part, l'omission dans l'enquête de certaines variables dont on sait par d'autres travaux qu'elles influencent l'accès à l'emploi (comme l'insertion dans des réseaux personnels ou professionnels). D'autre part, une discrimination à proprement parler, mais dont on peine toujours, in fine, à mesurer précisément l'ampleur* ».

Tout repose donc sur le choix des variables dites « objectives » qui seront introduites dans le modèle pour comparer les individus d'un groupe discriminé à ceux de la population de référence.

Les auteurs signalent que « *l'approche indirecte ne constitue pas une mesure exacte des discriminations* » puisque les écarts inexplicites relèvent aussi bien de différences objectives inobservées dans l'enquête utilisée que de différences de comportement ou de différences de traitement des individus qui seules relèveraient de phénomènes de discrimination.

La notion de discrimination, comme inégalité de situation individuelle à caractéristiques observées équivalentes, nous semble difficilement soutenable, d'autant plus que le choix des variables observées et de la population de référence est reporté pour l'essentiel en annexe et est peu discuté. Elles varient selon les grands domaines étudiés (accès à l'éducation, accès à l'emploi, salaire).

Les auteurs considèrent de ce fait les inégalités de réussite scolaire selon le sexe comme des discriminations (au sens qu'ils donnent à ce terme) à l'égard des garçons, ce qui semble pour le moins surprenant au regard des travaux des sociologues de l'éducation.



#### 4. LE RAPPORT VISE UN RATTRAPAGE PAR LES « DISCRIMINÉS » DE LA SITUATION MOYENNE, PAS UN CHIFFRAGE DU COÛT DES INÉGALITÉS ACTUELLES

**L**e rapport évalue les impacts macro-économiques de quatre scénarii :

« Le scénario 1 ne considère que l'effet de l'accès aux postes qualifiés (à niveau d'éducation, accès à l'emploi et nombre d'heures travaillées inchangés).

*Le scénario 2 ajoute l'effet d'un accès égalitaire à l'emploi.*

*Ces deux premiers scénarii sont sans doute ceux qui se rapprochent le plus dans cette étude d'une mesure des effets sur l'économie de la discrimination au sens juridique du terme.*

*Néanmoins, notre méthode ne permet pas de s'assurer que tous les écarts inexplicés proviennent des discriminations au sens strict. Par prudence, nous envisageons donc des cibles de réduction des écarts qui demeurent modestes par rapport aux écarts inexplicés observés.*

*Le scénario 3 ajoute l'effet de convergence*

*de la durée hebdomadaire du travail. Il correspond à des effets de discrimination (envers les femmes mais aussi les hommes d'ascendance africaine notamment) mais également à des choix individuels, grandement influencés par des normes sociales et culturelles, qu'il serait hasardeux d'assimiler uniquement à de la discrimination au sens strict (répartition des tâches entre les femmes et les hommes).*

*Enfin, le scénario 4 ajoute l'effet lié à l'éducation : c'est le scénario du coût de l'inégalité des chances, donc d'une discrimination en un sens très large ».*

En résumé :

Scénario 1 : Effet Salaire

Scénario 2 : Effets Salaire + Taux d'emploi

Scénario 3 : Effets Salaire + Taux d'emploi + Heures travaillées

Scénario 4 : Effets Salaire + Taux d'emploi + Heures travaillées + Niveau d'éducation

L'option retenue par France Stratégie pour ces différents scénarii n'est pas celle, qui est la nôtre, d'une mesure des coûts des inégalités. La raison est la suivante : la population de référence retenue pour évaluer les handicaps ou manques à gagner des groupes discriminés est une population « moyenne ». Plus précisément, voici des extraits du rapport explicitant ce point de méthode tout à fait central :

« Pour chacune des dimensions potentiellement affectées par des phénomènes de discrimination, (salaire, taux d'emploi, durée du travail, proportion de personnes ayant au moins le BACcalauréat), on choisit de réduire les écarts de situation entre catégories de la façon suivante : *on ramène la situation des catégories discriminées à la situation moyenne*, telle qu'on l'observe pour l'ensemble de la population (c'est-à-dire toutes catégories confondues) sur la période 2005-2014.

Plus précisément, la population est séparée en quatre classes d'âge (25-29, 30-39, 40-54 et 55-59 ans), pour lesquelles on observe, par catégorie, les valeurs moyennes de salaire à rang donné, de taux d'emploi, de nombre d'heures travaillées et de proportion de Bacheliers ou de diplômés du supérieur. Les scénarii envisagés consistent à faire converger, pour chaque

dimension, les groupes situés en dessous de la moyenne vers les niveaux moyens de leur classe d'âge. Les groupes situés au-dessus de la moyenne restent, quant à eux, au niveau qu'ils ont atteint (sans baisse ni amélioration par rapport à leur situation présente).

Ce choix n'a rien d'évident *a priori*. L'alternative consisterait à annuler purement et simplement, pour chaque dimension, les écarts inexplicables entre catégories potentiellement discriminées et catégorie de référence. Toutefois, cette alternative, qui semble plus naturelle, présente un triple inconvénient.

D'une part, les écarts inexplicables sont parfois très importants et leur résorption totale peut paraître excessivement ambitieuse.

D'autre part, la méthode utilisée pour mesurer ces écarts inexplicables ne garantit pas qu'ils renvoient exclusivement à des phénomènes de nature discriminatoire. Ils peuvent aussi provenir plus simplement de certaines caractéristiques de nature non discriminatoire qui ne sont pas observées par l'appareil statistique. Il ne faut donc pas s'attendre à ce que la disparition des comportements discriminatoires conduise à annuler l'ensemble des écarts inexplicables identifiés dans ce rapport.



Enfin, quand bien même les écarts inexplicables renverraient uniquement à des phénomènes discriminatoires, les annuler purement et simplement risquerait de nous conduire à surestimer les gains économiques attendus, si l'on suppose que l'amélioration de la situation des catégories discriminées s'accompagne d'une détérioration de la situation de la catégorie de référence. Outre que cette question n'est pas tranchée dans la littérature disponible, tenir compte d'un « effet de bouclage » de ce type dépasse l'ambition de cette étude et les outils méthodologiques qu'elle mobilise.

Au final, le choix retenu peut être qualifié de prudent. En pratique, pour chaque dimension, le niveau moyen visé pour les groupes discriminés se situe bien systématiquement en deçà du niveau

correspondant à une annulation des écarts inexplicables ». Fin de citation.

En d'autres termes, si l'on appliquait ce raisonnement aux seules inégalités salariales entre les femmes et les hommes, le coût de l'inégalité pour les femmes ne serait pas, par exemple, le manque à gagner moyen des femmes par rapport aux hommes, mais leur manque à gagner par rapport à une situation moyenne, intermédiaire entre celle des femmes et celle des hommes. C'est une option qui peut se défendre dans la construction d'un scénario jugé plus réaliste ou « prudent », mais selon nous cela n'a rien à voir avec une estimation des coûts de l'inégalité, objet de notre propre étude, laquelle ne vise pas à bâtir des scénarii crédibles de rattrapage dans le temps.



## 5. ÉVALUATION DE LA CROISSANCE ATTENDUE : DE FORTES INCERTITUDES

Une différence de nature entre le rapport de France Stratégie et le présent rapport vient d'être rappelée : nous avons exclu tout scénario temporel de croissance appuyé sur les bénéfices d'une réduction des inégalités ou des discriminations. C'est une autre forme de prudence dans les choix : ce genre d'exercice est en effet complexe et très incertain.

Dans l'étude de France Stratégie, l'impact des différents scénarii sur le PIB est un impact à moyen terme, voire à long terme, supposant une parfaite flexibilité des marchés des biens et services et du marché du travail, car « *en cas de rigidités fortes, l'augmentation de la population active se traduirait à court terme par une hausse du taux de chômage et une augmentation moindre du PIB* ».

Moyennant cette hypothèse assez peu crédible mais classique (ou plutôt néoclassique), le calcul fait, en premier lieu, intervenir un modèle de croissance et une fonction de production à trois facteurs : volume horaire de travail, capital humain (assimilé au niveau d'éducation de la population en emploi) et capital physique.

Ce modèle permet de mesurer l'effet à moyen/long terme sur la production nationale d'une réduction des écarts de taux d'emploi, de durée du travail et de niveau d'éducation entre catégories de population.

En second lieu, il est tenu compte de l'effet de la réduction des écarts salariaux (en équivalent temps plein) lorsque la distribution des salaires des différents sous-groupes situés en dessous de la moyenne converge vers la distribution moyenne. Il en résulte une évaluation de la progression de la masse salariale totale. Enfin, « *cette estimation de gain sur la masse salariale est ensuite directement convertie en gain sur le PIB, en supposant que le partage de la valeur ajoutée entre salaires et profits n'est pas modifié par les scénarii de convergence. De sorte qu'une hausse de 1 % de la masse salariale est associée à une hausse de 1 % du PIB* ». C'est cette même hypothèse que nous avons retenue au dernier chapitre de notre rapport pour passer d'une simulation du manque à gagner des femmes dans leur ensemble (par rapport aux hommes) à une simulation des pertes économiques collectives.



« Au final, la réduction des écarts de taux d'emploi et d'accès aux postes élevés entre population de référence et populations discriminées (scénario 2) permettrait un gain de près de 7 % du PIB (soit environ 150 milliards d'euros sur la base du PIB français de 2015). Les différents scénarii testés produisent un effet compris entre +3,6 % dans le scénario 1 (soit 80 milliards d'euros) et +14,1 % dans le scénario 4 (soit près de 310 milliards d'euros) ».

Bien que les inégalités/discriminations dont les femmes sont victimes par rapport aux hommes soient un peu trop noyées dans un ensemble de discriminations

hétérogènes, le rapport fournit, pour chaque scénario, des chiffres précis sur la part de la progression du PIB attribuable à la seule réduction (partielle) des inégalités entre les femmes et les hommes (tableau suivant). À l'exception du scénario 4, le plus contestable selon nous (du fait qu'il transforme en discrimination les niveaux scolaires inférieurs des hommes en emploi), cette « part des femmes » est énorme et fait d'autant plus regretter que ce rapport n'ait pas été essentiellement dédié à cet enjeu.

Décomposition de l'effet des différents scénarii sur le PIB, par sexe

	Scénario 1	Scénario 2	Scénario 3	Scénario 4
Femmes	99%	97%	98%	83%
Hommes	1%	3%	2%	17%
Total	100%	100%	100%	100%

Champ : individus âgés de 25 à 59 ans (hors immigrés).

Lecture : dans le scénario 4, 83 % de l'effet sur le PIB est attribuable à la trajectoire professionnelle plus élevée des femmes, contre 17 % à celle des hommes.



## 6. PAS D'ÉVALUATION DE « L'EFFET DIPLÔME »

Le rapport de France Stratégie ne fait pas l'impasse sur le rôle du niveau d'éducation dans le coût des discriminations, notamment entre les femmes et les hommes, mais il l'aborde d'une façon très curieuse. D'abord, là où nous ferons intervenir cinq niveaux de diplômes pour évaluer un « effet diplôme » qui s'avèrera très important dans les coûts des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes, France Stratégie n'a recours qu'au niveau du Baccalauréat, qui n'est pas le plus clivant selon le sexe.

Ensuite, compte tenu de l'assimilation des inégalités de diplômes selon le sexe à une discrimination dont les hommes seraient victimes, le rôle du niveau d'éducation dans le rapport de France Stratégie (le scénario 4) consiste essentiellement à estimer ce que les hommes gagneraient à voir leur

niveau d'éducation se rapprocher de celui des femmes :

*« Le scénario 4 évalue l'effet additionnel à attendre d'une convergence des niveaux d'éducation entre populations au niveau du BAC. C'est le scénario qui évalue le coût de l'inégalité des chances au sens le plus large, en réduisant les écarts inexplicables de réussite éducative, susceptibles d'influencer durablement les trajectoires professionnelles des individus ». Ou encore : « L'effet « niveau d'éducation » se traduit par une augmentation de 4,2 % du nombre de personnes âgées de 25 à 59 ans ayant au moins le niveau du BACcalauréat ; il concerne cette fois à 91 % les hommes ».*

Notre propre approche des coûts des inégalités selon le sexe sera, sur ce point aussi, très différente.

# Deuxième partie

**Le « grand écart » entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe**



## CHAPITRE 5

# SEXE, NIVEAU DE DIPLÔME, PROFESSION, RÉMUNÉRATION : DES APPORTS ET DES LIMITES



**D**ans quelle mesure les travaux concernant les inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes prennent-ils en compte leurs niveaux de diplôme comparés ? À partir de quelques exemples, on s'interroge sur les façons dont les différents auteurs intègrent ou non cette variable, en distinguant d'abord les ouvrages ou articles qui relèvent de l'école et de l'emploi, puis des rémunérations et en terminant par les travaux sur l'insertion professionnelle des jeunes.



## 1. INÉGALITÉS HOMMES - FEMMES

L'expansion considérable de la scolarité des filles au XX<sup>ème</sup> siècle est un phénomène majeur signalé par de nombreux auteurs, surtout à partir des années 80. Mais comment l'élévation du niveau de formation des filles se traduit-elle sur le marché du travail ?

Des sociologues, en particulier Christian Baudelot et Roger Establet dans « Allez les filles » (1992), soulignent le chemin parcouru au XX<sup>ème</sup> siècle: « *Pour l'instruction des femmes, le grand siècle, c'est le XX<sup>ème</sup>. 624 étudiantes en 1900 dans toute la France : voilà le maigre bilan à quoi se réduit l'action de plusieurs millénaires de « civilisation » occidentale et de neuf siècles d'Université* ».

Leur présence dans le système scolaire s'accompagne d'une réussite plus grande que celle des garçons à tous les niveaux, mais « *s'étalant sur un siècle, la progression des scolarités féminines est passée presque inaperçue* ».

Les auteurs signalent également le

changement de signification de la poursuite d'études chez les filles. « *Le diplôme n'est plus un capital humain à valeur domestique, c'est un capital social valorisé dans une profession* ».

Ces changements se traduisent-ils en transformations majeures dans la sphère de l'emploi ? Les auteurs développent une vision optimiste des possibilités qu'ils ouvrent, mais reconnaissent que la transmutation des réussites scolaires des filles en réussites professionnelles est loin d'être achevée. « *Les progrès scolaires des filles n'entraînent pas automatiquement la promotion des femmes. On connaît, à diplôme égal, les inégalités de salaire, la ségrégation des emplois, la difficulté des promotions* ».

Pour comprendre cette distorsion, il faut tenir compte de deux phénomènes d'effet inverse sur le marché du travail : progression des scolarités féminines, maintien des ségrégations entre filles et garçons au niveau des filières.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



**S**elon les auteurs, « trois verrous, apparemment indépendants, font aujourd'hui obstacle à l'égalisation, à diplôme égal, des statuts professionnels des hommes et des femmes : la structure des emplois, la division familiale du travail domestique, les mécanismes de fixation du salaire ».

Les auteurs concluent ainsi cette analyse : « La solution la plus souvent adoptée pour rendre compte des inégalités de salaire consiste à poser la différence hommes/femmes comme une différence de base, à partir de laquelle s'édifie tout le système des multiplicateurs liés au capital humain offert et aux conditions de sa négociation. Elle est en définitive conforme à la réalité des rapports sociaux analysés : l'inégalité entre les sexes est un phénomène social total. Il s'impose aussi bien dans la stéréotypie des rôles et qualités domestiques, que dans la perception du potentiel porté par une personne ».

La progression scolaire des filles suffira-t-elle pour une égalité réelle dans le monde du travail ? Selon les auteurs, la partie n'est pas jouée. « Ne pas rendre justice à la qualification scolaire des filles ne se réduit pas à une iniquité d'ordre moral. C'est

une source de malaise social et un gâchis anti-économique des compétences. La progression scolaire des filles est à la fois un fait de société essentiel et un défi majeur de notre temps ».

Plus de vingt ans après, les mêmes questions se posent, d'abord en termes de justice sociale, mais aussi en termes d'efficacité économique.

D'autres sociologues, comme Marie Duru-Bellat dans « L'école des filles » (1990) proposent « d'écrire et d'interpréter les usages différentiels que filles et garçons font de l'appareil de formation », d'examiner comment l'« acteur social homme-femme utilise dans son rôle d'adulte, le bagage scolaire qu'il a accumulé ».

Au terme de ses analyses sur la base de statistiques concernant l'accès des jeunes au marché du travail, elle conclut : « Ce n'est pas la formation des filles qui peut être considérée comme le déterminant majeur de la division du travail (et de toutes les différences sur le marché du travail) que l'on observe, la causalité étant à lire plutôt dans l'autre sens, à savoir les filles adaptant un investissement scolaire à ce qui les attend dans la vie professionnelle ».

« La progression scolaire des filles est à la fois un fait de société essentiel et un défi majeur de notre temps ».



**D**'autres auteures insistent davantage sur les caractéristiques du marché du travail qui conduisent « à la moindre visibilité et reconnaissance sociale des diplômés et des emplois féminins, notamment dans les grilles de classifications et de salaires des conventions collectives... Le débat a montré qu'une lecture sexuée de ces liens entre les diplômés, les classifications et les salaires ainsi que celle des processus de négociation/construction des diplômes sont des domaines qui méritent d'être mieux explorés » C. Marry, Cahiers du Mage Diplômes, trajectoires et carrières, n°1, 1996.

L'autre transformation majeure est celle de la place des femmes sur le marché du travail. Selon Margaret Maruani dans « Travail et emploi des femmes » (2000) : « À l'aube du XXIème siècle, la situation des femmes sur le marché du travail est faite de paradoxes, de contrastes et de contractions. On assiste à une transformation sans précédent de la place des femmes dans le salariat qui ne s'est pas accompagnée d'un déclin conséquent des inégalités ».

L'auteure analyse, statistiques à l'appui,

les corrélations entre niveau de diplôme et taux d'activité des femmes, entre niveau de diplôme et taux de chômage des femmes. Elle signale ensuite rapidement : « Lorsqu'on se penche sur la relation formation-emploi, le lien entre diplôme et carrière apparaît bien différent selon le sexe. Les femmes sont plus diplômées que les hommes, mais leur réussite professionnelle est moindre ». Mais l'ouvrage ne fournit ni données statistiques, ni commentaires sur les relations entre diplôme et profession concernant les écarts de salaire entre femmes et hommes. L'auteure écrit : « C'est dans la non-mixité de la structure des emplois qu'il faut chercher les éléments d'explication : la ségrégation horizontale et verticale constitue la clé du problème ».

La conclusion revient sur ce qui apparaît comme un paradoxe, mais qui reste une énigme en l'absence de données statistiques permettant de mieux saisir les relations entre formation et emploi. « En matière d'accès à l'emploi et à l'éducation, les progrès sont immenses, alors que dans le domaine de l'égalité des salaires et des carrières, sur le front du chômage, de la précarité et du sous-emploi, l'inégalité est patente, récurrente, impertinente ».

« Lorsqu'on se penche sur la relation formation-emploi, le lien entre diplôme et carrière apparaît bien différent selon le sexe ».



Des ouvrages visent à faire un état des lieux des savoirs concernant les inégalités entre les hommes et les femmes sur la base d'une collection d'articles. Ce constat est réalisé en confrontant le point de vue d'un grand nombre d'auteurs regroupés en fonction des thématiques abordées. La séparation des sujets Éducation d'une part, Emploi et Travail d'autre part ne met en évidence ni les relations entre formation et emploi ni leurs dimensions sexuées. Si la question n'est pas abordée en tant que telle, le paradoxe que représente la moindre valorisation des diplômes féminins sur le marché du travail est repris par de nombreux auteurs.

Par exemple, Roger Establet, dans « Le travail du genre » (2003) exprime « *la conviction que l'étude des choix et des réussites des filles ne peut se cantonner au strict domaine scolaire, mais doit se référer constamment aux inégalités et iniquités propres à l'univers de l'emploi d'une part, à la répartition des rôles et des tâches à l'intérieur de la famille d'autre part* ».

Autre exemple dans le même ouvrage : « *L'idée que le niveau d'instruction protège du chômage souffre, on le voit, d'exceptions*

*qui laissent perplexes – et qui interrogent sérieusement la théorie du capital humain : peut-on encore défendre l'idée que l'inégal accès des hommes et des femmes au marché du travail tient à un moindre investissement de ces dernières en capital humain ? ».*

Dans « Femmes, genre et société » (2005), Catherine Marry et Sylvie Schweitzer concluent : « *Une fois encore, comprendre cette irritante énigme de la difficile transmutation de l'excellence scolaire des filles en excellence des carrières, implique de sortir des murs de l'école pour aller voir sur le marché du travail, dans les entreprises ainsi que dans leurs deux familles : celle d'origine et celle d'arrivée* ».

Les analyses évoquées ci-dessus comportent souvent quelques données statistiques concernant les scolarités comparées des garçons et des filles, et aussi les taux de chômage des jeunes selon leur niveau de diplôme et leur sexe. Mais on n'y trouve pas de données portant sur les relations entre niveau de diplôme et profession, ou entre niveau de diplôme et rémunérations, qui permettraient de mieux saisir « *la difficile transmutation de l'excellence scolaire des filles en excellence des carrières* ».



## 2. INÉGALITÉS DE RÉMUNÉRATION HOMMES - FEMMES

Les rémunérations occupent une place centrale dans ce rapport, les coûts privés des inégalités hommes-femmes (coûts pour les femmes) sont étroitement liés aux inégalités de salaire et aux relations entre niveaux et spécialités de diplômes, professions et rémunérations différentes pour les femmes et pour les hommes.

Les inégalités de salaire ont donné lieu à de nombreux travaux. Le constat de la stagnation de ces inégalités depuis les années 90 est interrogé, dans un contexte où la réussite scolaire des filles continue à s'affirmer et où l'écart entre les niveaux scolaires des filles et des garçons augmente.

Dominique Meurs et Sophie Ponthieux dans « Femmes, genre et société » (2005) passent en revue les théories économiques qui « offrent diverses explications mettant principalement en jeu les différences de capital humain, la ségrégation par qualification et secteur et la discrimination », théories que nous avons évoquées au chapitre 1. Elles décrivent la méthode d'évaluation des écarts de salaire la plus couramment utilisée, celle intitulée « toutes choses égales par ailleurs », qui, selon elles, pose un problème majeur quand on s'intéresse aux rendements du diplôme sur le marché du travail. La méthode « consiste à estimer une équation

*de salaire incluant une variable indicatrice du sexe des salariés ; le coefficient de cette variable mesure alors la décote associée au fait d'être une femme, «toutes choses égales par ailleurs ». Toutefois, on fait ici l'hypothèse que les autres caractéristiques ont un impact identique sur les salaires des femmes et des hommes, par exemple qu'il n'y a pas de différences dans les rendements masculins et féminins d'un même diplôme ».*

Dans la méthode d'Oaxaca et Ransom utilisée par Danielle Meurs et Sophie Ponthieux (2006), on évalue l'écart de rendement des caractéristiques entre hommes et femmes. « Les rendements des femmes et ceux des hommes sont comparés au rendement moyen de chaque caractéristique. La part inexplicée (ou discrimination) est donc la somme de la valorisation des caractéristiques masculines par l'écart entre rendements masculins et rendements moyens, dénommée « avantage masculin », et de la valorisation des caractéristiques féminines par l'écart entre rendements moyens et rendements féminins, dénommée « désavantage féminin ». Les écarts de salaire sont décomposés en une « part expliquée » provenant des différences de caractéristiques individuelles et une part « inexplicée » provenant des différences de rendement dans ces caractéristiques ».



En ce qui concerne les diplômes, les auteures signalent l'importance de prendre en compte à la fois le niveau et la spécialité. « *Les métiers sur lesquels débouchent les filières dans lesquelles les jeunes femmes s'engagent alors massivement sont souvent moins rentables que ceux associés aux spécialités scientifiques* ». Mais elles pointent alors une des difficultés majeures pour analyser finement l'impact du diplôme (niveau et spécialité) sur les rémunérations et mieux cerner les écarts de salaires entre hommes et femmes. « *L'effet spécifique de la spécialité de formation sur le salaire est toutefois assez peu étudié, car les données ne permettent que rarement de disposer d'une information suffisamment détaillée* ».

Séverine Lemièrre et Rachel Silvera (2008) proposent une autre approche des inégalités salariales entre femmes et hommes. Il s'agit d'évaluer les emplois et d'appliquer le principe juridique : « un salaire égal pour un travail de valeur comparable » pour réduire les inégalités. Plus qu'une tentative de mesurer globalement les inégalités salariales, les auteures s'interrogent à partir de cas concrets sur les méthodes d'évaluation des

Sous-évaluation du travail des femmes comme dans le cas de cette « entreprise où les femmes, titulaires d'un BTS secrétaire étaient classées employées et les hommes, avec un BTS mécanicien étaient classés techniciens ».

emplois qui sont à la base de la construction du système de rémunération dans certaines entreprises ou secteurs d'activité. Elles réfléchissent aux actions nécessaires pour résorber les inégalités à partir de la notion de « valeur égale du travail », définie comme « ensemble comparable de connaissances professionnelles, de capacités découlant de l'expérience, des responsabilités et de charge physique ou nerveuse ». Elles mettent en évidence la sous-évaluation du travail des femmes dans des situations diversifiées, comme le cas de cette « entreprise où les femmes qui rentraient avec un BTS de secrétaire de direction étaient classées employées et les hommes qui rentraient avec un BTS de mécanicien étaient classés techniciens et c'était considéré comme normal ».

Les monographies réalisées par les auteures comparent, « au sein des mêmes organisations, des emplois à prédominance masculine et féminine par « paire », estimés de valeurs équivalentes par l'organisation, se situant en général au même niveau du système de classification interne à l'entreprise ou l'établissement et donc rémunérés à des niveaux de salaires identiques ou proches ».



Dans 4 des 6 cas étudiés, le niveau de diplôme des emplois à prédominance féminine est supérieur, voire très supérieur à celui des emplois à prédominance masculine, alors que leurs salaires sont de niveau comparable, voire supérieur pour les emplois masculins.

Par exemple, dans le secteur de l'eau, les assistantes de gestion ont le niveau BAC+ 2 ou 3, et les agents techniques au maximum le CAP ou le BAC Professionnel, alors que leurs salaires sont de même niveau.

Ou encore, dans les lycées, les agentes d'entretien ont souvent le BAC et les agents techniques le niveau du CAP ou du BEP, alors que le salaire des agents techniques est plus élevé.

Ou encore, dans une collectivité territoriale, les gestionnaires, de niveau BAC, BTS, voire BAC + 3, ont un salaire inférieur aux agents techniques de niveau CAP.

Dans l'analyse des pistes à mettre en œuvre pour appliquer le principe de « valeur égale du travail », les auteures proposent de « *veiller à une équivalence des diplômes entre les filières féminisées et masculinisées (par exemple un BTS administratif et un BTS technique), porter une attention particulière au critère du diplôme souvent considéré comme non discriminant, alors qu'on constate dans de nombreux cas que le diplôme qu'elles ont n'est pas en rapport*

*avec leur niveau de qualification et leur rémunération* ».

À partir de cette approche concrète, la question des relations différenciées selon le sexe entre niveau de diplôme et rémunération apparaît comme centrale pour mieux analyser les inégalités salariales entre hommes et femmes.

Lara Müller (2012), dans DARES Analyses n°16, étudie les écarts de salaire entre les hommes et les femmes en 2009. Dans les entreprises de 10 salariés ou plus du secteur concurrentiel, l'écart est de 14 % quand on se réfère au salaire horaire qui est l'objet de la publication.

Les données de l'article fournissent les écarts de salaire horaire (H-F/H) selon le niveau de diplôme. Ils passent de 11 % pour les salariés sans diplôme à 13 % pour les Bacheliers et jusqu'à 28 % pour les BAC+ 3 et plus. Ces résultats mettent bien en évidence l'inégal rendement du diplôme pour les femmes et pour les hommes, particulièrement marqué pour les niveaux les plus élevés. Mais ils ne sont pas directement utilisables pour une étude sur le manque à gagner des femmes lié à la moindre valorisation de leurs diplômes, étude qui nécessite de connaître les revenus mensuels moyens des salarié-es et des non salarié-es de l'ensemble des secteurs d'activité.



### 3. INSERTION PROFESSIONNELLE

Les enquêtes du CEREQ sont un outil indispensable pour comprendre comment s'effectue la transmutation du diplôme en métier et en rémunération au début de la vie active. On y trouve des données statistiques concernant les liens entre diplôme, métier et rémunération selon le sexe depuis de nombreuses années.

L'article « Les inégalités entre hommes et femmes résistent-elles au diplôme » (BREF CEREQ n° 135, 1997) met en évidence des inégalités entre hommes et femmes pour ce qui concerne le taux de chômage, le taux de contrat à durée indéterminée, le taux de temps partiel à niveau de diplôme identique, ces inégalités étant plus marquées pour les niveaux de diplôme plus faibles.

À niveau de diplôme identique, les femmes occupent en moyenne une position professionnelle moins élevée que celle des hommes, comme le montre le tableau suivant :

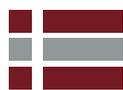


Tableau 1

Position professionnelle au dernier emploi occupé (en %)

Niveau de diplôme	Cadre		Profession intermédiaire		Employé ou ouvrier	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
École ou troisième cycle	83	69	13	26	1	3
BTS ou DUT	5	4	82	50	12	46
Baccalauréat professionnel	0	0	24	7	76	93
CAP ou BEP	0	1	5	7	94	92

**A**ux niveaux I et II, 83 % des hommes et seulement 69 % des femmes sont cadres 3 ans après leur sortie du système scolaire.

Au niveau III, 82 % des hommes et seulement 50 % des femmes occupent une profession intermédiaire, 12 % des hommes et 46 % des femmes étant ouvrier-ères ou employé-es.

Au niveau IV, 24 % des hommes et seulement 7 % des femmes occupent une profession intermédiaire, 76 % des hommes et 93 % des femmes étant ouvrier-ères ou employé-es.

Il n'y a qu'au niveau V qu'on ne constate pas d'écart marqué entre hommes et femmes au niveau de la position professionnelle.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



Plus récemment, les inégalités d'insertion entre filles et garçons, souvent interprétées comme le résultat d'orientations scolaires différenciées et défavorables aux filles s'insérant dans des secteurs moins rentables, sont réinterrogées à partir de la comparaison entre les filles et les garçons ayant choisi une filière d'orientation atypique (habituellement privilégiée par l'autre sexe) (BREF CEREQ N° 178, 2001).

L'orientation est-elle le facteur principal voire unique, des inégalités d'insertion entre filles et garçons pour un même niveau de diplôme ? Les données utilisées par le CEREQ pour répondre à cette question cernent le diplôme, non seulement à partir du niveau mais aussi de la spécialité, données dont on a vu qu'elles étaient rarement produites dans les grandes enquêtes statistiques. « *Le bilan de l'insertion professionnelle des jeunes filles qui se sont aventurées dans des filières atypiques – car fortement « masculines », comme la mécanique, l'électricité, le BTP, mais aussi l'informatique, les mathématiques et la physique – apparaît ambigu. Encourageant par rapport à celui de leurs consœurs issues des autres spécialités, il reste décevant par rapport aux garçons sortant des mêmes spécialités* ».

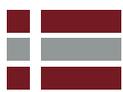
L'orientation est-elle le facteur principal voire unique des inégalités d'insertion entre filles et garçons pour un même niveau de diplôme ?

Au niveau des études supérieures, les chances d'échapper au chômage, au temps partiel et d'occuper des professions correspondant à leurs niveaux de diplômes sont analogues pour les filles et les garçons, mais « leur salaire est nettement inférieur à celui des jeunes hommes, toutes choses égales par ailleurs ».

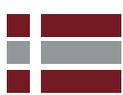
Aux niveaux de formation inférieurs, en particulier CAP-BEP, les filles « *ont un début de vie professionnelle plus chaotique : leurs parcours d'insertion et leurs conditions d'emploi sont moins favorables que ceux de leurs confrères des mêmes filières. Seule exception notable, elles accèdent, au moins aussi fréquemment que les garçons aux « professions intermédiaires ou emplois de cadre* ». Mais cette égalité de traitement dans les grilles de classement professionnel n'est pas confirmée par les niveaux de salaires, qui sont systématiquement inférieurs pour les filles ».

Les garçons ayant suivi une filière de formation atypique bénéficient au contraire « *de positions sur le marché du travail meilleures que leurs consœurs ayant suivi les mêmes spécialités qu'eux, mais moins favorables que les garçons issus des autres spécialités, masculines ou mixtes* ».



 **Tableau 2**

SPÉCIALITÉS DE FORMATION ET INSERTION PROFESSIONNELLE. LES DISPARITÉS ENTRE FILLES ET GARÇONS	LES FILLES SORTANT DE SPÉCIALITÉS MASCULINES							
	Par rapport aux <b>garçons</b> sortant des mêmes spécialités				Par rapport aux <b>filles</b> sortant des autres spécialités			
	I - II	III	IV	V	I - II	III	IV	V
Au niveau -----								
À l'entrée dans la vie active ----- Éviter le chômage				-				
Au cours des cinq premières années --- ----- Avoir été chômeur moins d'un an Éviter le chômage		-		-			+	
Cinq ans après ----- Éviter le temps partiel contraint		-	-	-				
Etre cadre ou exercer une profession intermédiaire			+		+	+	+	
Écart de salaire	-14%	-19%	-9%	-10%	+24%	+9%	+16%	

 **Tableau 3**

LES GARÇONS SORTANT DE SPÉCIALITÉS FÉMININES							
Par rapport aux <b>filles</b> sortant				Par rapport aux <b>garçons</b> sortant			
I - II	III	IV	V	I - II	III	IV	V
			-	+		-	-
		+				-	-
	+		+			-	-
		+	+	-	-	-	-
		+	+		-		+
+15%	+10%	+11%	+16%	-13%	-6%	-11%	

 **Tableau 3 bis**

LES GARÇONS SORTANT DE SPÉCIALITÉS MIXTES			
Par rapport aux <b>filles</b> sortant des mêmes spécialités			
I - II	III	IV	V
+		+	+
	+	+	+
		+	+
+	+	+	+
	+	+	+
+21%	+21%	+26%	+16%

 **Légende**

Situation moins favorable	-
Différence non significative	
Situation plus favorable	+
<i>Source : Céreq, 2001</i>	

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



D'autre part, les filières mixtes ne sont pas moins inégalitaires que les autres.

Les auteurs proposent donc en conclusion, de « compléter une analyse en termes de ségrégation – les filles et les garçons n'ont pas les mêmes modalités d'insertion car leur orientation scolaire est différente – par une analyse en termes de discrimination – à formation égale, les filles rencontrent toujours plus de difficultés que les garçons, car le sort qui leur est réservé sur le marché du travail est moins favorable ».

Dans un article qui adopte cette problématique (2006), Thomas Coupié et Dominique Epiphane reprennent cette question pour évaluer la part de l'héritage scolaire et celle de la construction sur le marché du travail dans les inégalités d'insertion entre filles et garçons. Pour eux, « la ségrégation professionnelle entre hommes et femmes sur le marché du travail n'est pas un simple héritage de la ségrégation éducative ». Il s'agit d'étudier un processus à double facette, la ségrégation professionnelle d'origine éducative qui interroge sur les relations entre niveau et spécialité des formations et emplois selon

le sexe, et une ségrégation professionnelle sur le marché du travail « par le jeu d'allocations différenciées dans les divers groupes professionnels des hommes et des femmes issus d'une même formation ».

À l'aide d'une méthode de mesure de décomposition de la ségrégation professionnelle, les auteurs produisent des résultats empiriques qui confirment leur hypothèse : « La ségrégation est imputable, pour pratiquement les deux tiers, aux effets de la ségrégation éducative et pour un gros tiers à la ségrégation supplémentaire prenant corps sur le marché du travail. La conversion de la ségrégation éducative en ségrégation professionnelle apparaît loin d'être complète ».

« La ségrégation est imputable, pour deux tiers, aux effets de la ségrégation éducative et pour un gros tiers à la ségrégation supplémentaire prenant corps sur le marché du travail ».

Les auteurs distinguent des cas où les deux types de ségrégation se complètent (ouvriers du bâtiment, ingénieurs en informatique, policiers... mais aussi employées de maison, aides-soignantes, secrétaires) et des cas où les deux types de ségrégation s'opposent, en distinguant ceux où la ségrégation éducative domine (professeurs...) et ceux où la ségrégation prenant forme sur le marché du travail domine (cadres de la banque et des assurances...)



L'article conclut sur le « rôle important d'un processus ségrégatif supplémentaire indépendant des cursus scolaires ce qui amène à interroger aussi les politiques de recrutement des employeurs et plus globalement les processus de distribution des individus – hommes et femmes – dans les différentes professions ». L'article ne s'interroge pas sur les inégalités de rémunérations qui découlent de ce double processus de ségrégation.

Dans un article de Travail et emploi de 2015, Arnaud Dupray et Stéphanie Moullet utilisent l'enquête Génération 1998 pour saisir les évolutions de la situation des filles et des garçons, 3 ans et 10 ans après leur sortie du système scolaire.

À partir du constat d'un écart des rémunérations entre garçons et filles (mesuré par  $H-F/H$ ) qui passe de 18% au bout de 3 ans à 31% au bout de 10 ans, ils cherchent des corrélations entre les variables relevant du niveau individuel, du contexte familial et du contexte professionnel en utilisant des méthodes de décomposition de la variance.

Constat d'un écart des rémunérations entre garçons et filles (mesuré par  $(H-F)/F$ ) qui passe de 18% au bout de 3 ans à 31% au bout de 10 ans.

Le niveau d'éducation est présent parmi les variables, mais ne donne pas lieu à un traitement particulier. Les analyses sont centrées autour des effets croisés de la ségrégation professionnelle et de la parentalité pour interpréter « le sous-salaire spécifique des mères ayant une profession féminine ».

La revalorisation salariale des professions féminines est la principale piste proposée pour avancer vers l'égalité.

Au terme de cette exploration, on peut constater que la question de la moindre valorisation de leurs diplômes par les femmes n'est pas absente des préoccupations théoriques et empiriques des auteurs qui étudient les inégalités entre femmes et hommes sur le marché du travail.

Par contre, on ne dispose que de données très partielles pour chiffrer les coûts de cette dévalorisation de manière systématique et globale (voir l'annexe 1 du rapport).

Dans la limite des moyens dont nous disposons, nous avons donc été amenés à produire des données pour pratiquer ces chiffrages.



## CHAPITRE 6

# LES TENDANCES LONGUES DU GRAND ÉCART EN FRANCE ET DANS LE NORD - PAS-DE-CALAIS



### 1. DES FEMMES DE PLUS EN PLUS ÉDUQUÉES, AVEC UN ÉCART QUI SE CREUSE

C'est la première « jambe » du grand écart. La spectaculaire poussée des jeunes filles dans l'éducation depuis plusieurs décennies ne se dément pas. Elle fait basculer du côté des femmes le bilan sexué des niveaux d'éducation de l'ensemble de la population adulte. C'est encore plus vrai pour les diplômés détenus par les personnes en emploi. C'est également le cas dans le Nord - Pas-de-Calais.

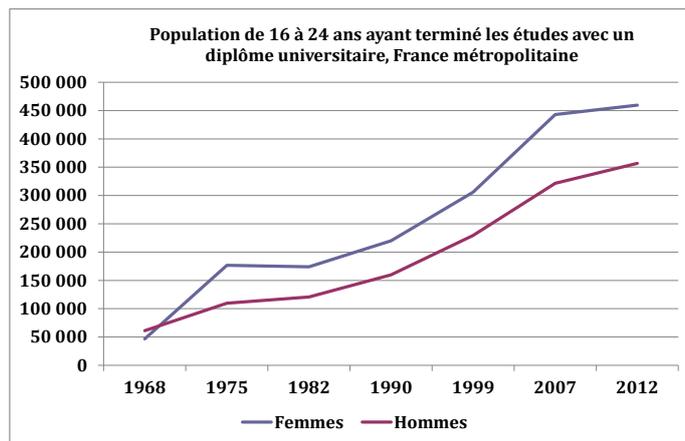
Et pourtant – ce sera la partie II de ce chapitre, l'autre « jambe » du grand écart -, les femmes sont beaucoup plus nombreuses en sous-emploi, à temps partiel, et nettement moins souvent « cadres et professions intellectuelles supérieures ».



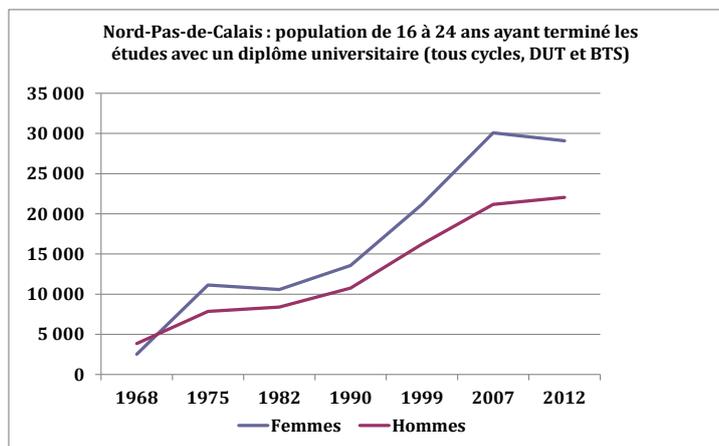
## A. Pour la population adulte, en emploi ou non



Graphique 1



Graphique 2



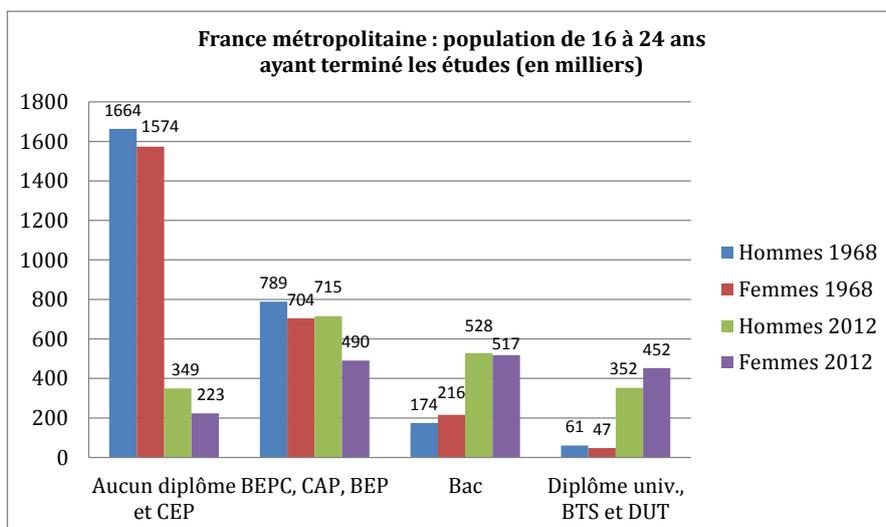
Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



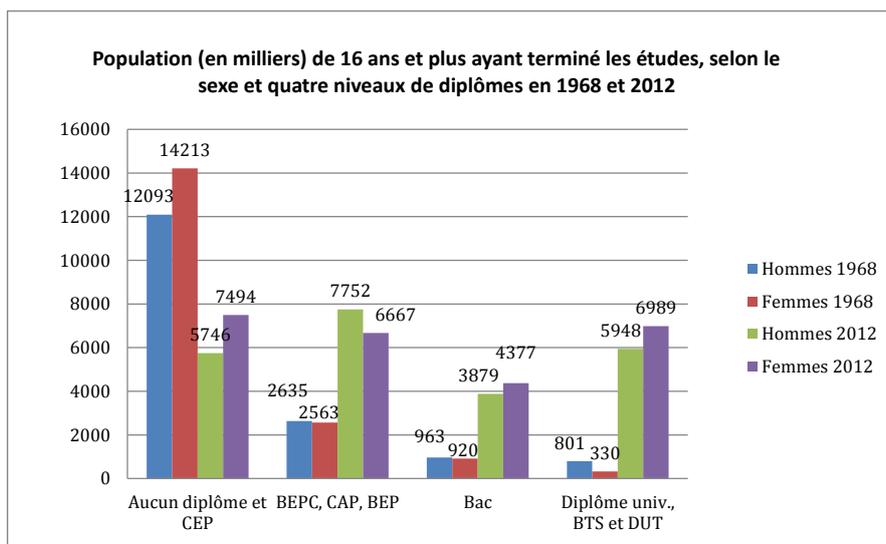
## Les niveaux de diplômes des jeunes de 16 à 24 ans ayant terminé leurs études en France métropolitaine en 1968 et 2012



Graphique 3



Graphique 4



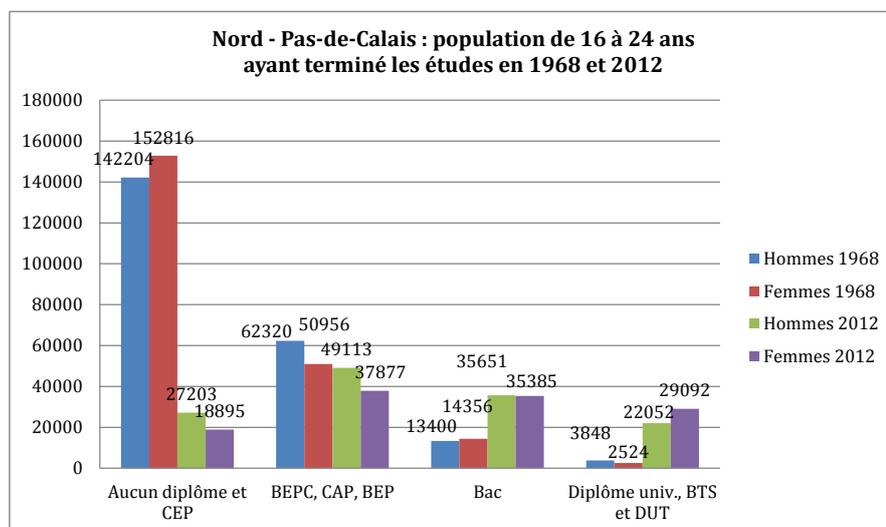
Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



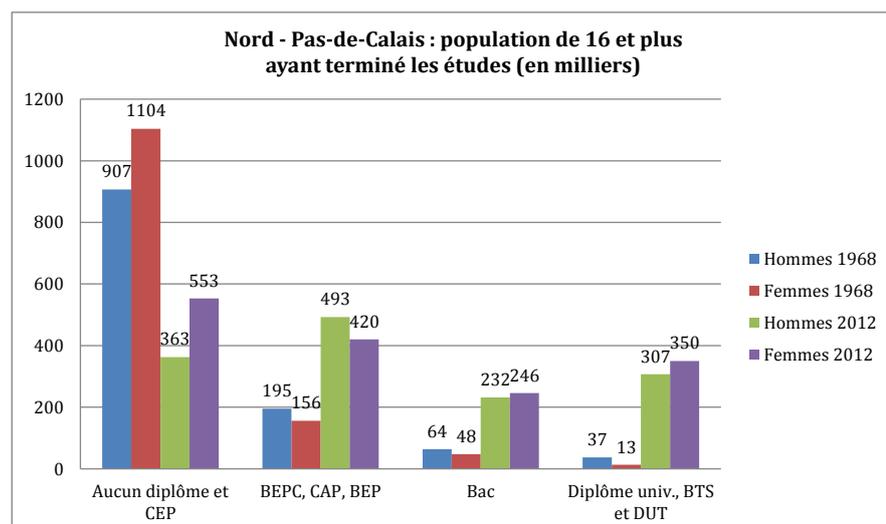
Les niveaux de diplômes des jeunes de 16 à 24 ans ayant terminé leurs études dans le Nord - Pas-de-Calais en 1968 et 2012



Graphique 5



Graphique 6



Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



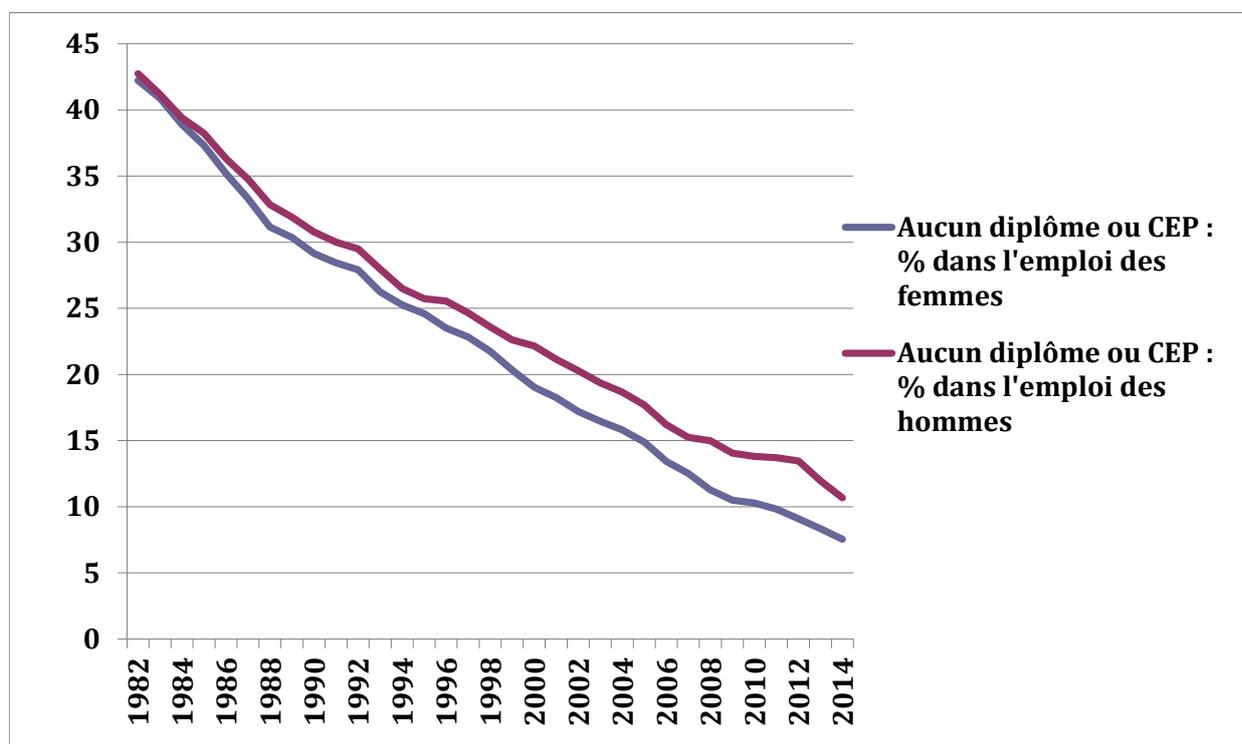
## B. Les niveaux de diplômes des femmes et des hommes actifs occupés : tendances longues depuis 1982 en France métropolitaine

Des femmes moins souvent non diplômées, nettement plus souvent diplômées, avec un écart qui se creuse à leur avantage : tel est le résumé du diagnostic.



Graphique 7

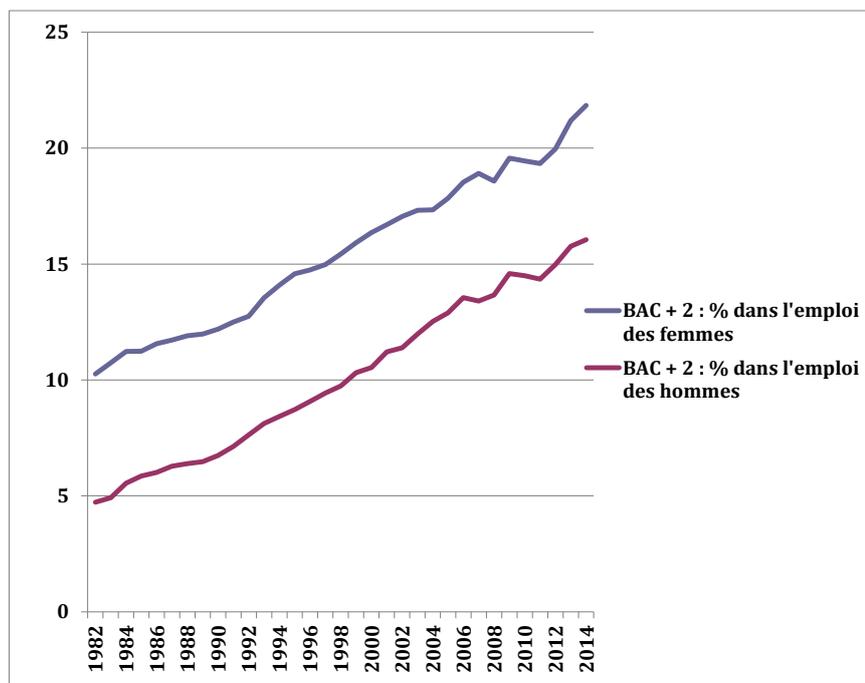
En 1982, la proportion de femmes en emploi sans diplôme ou au niveau du CEP était identique à celle des hommes, à environ 42,5 %. Elle est désormais nettement inférieure (7,5 % contre 10,7 %).





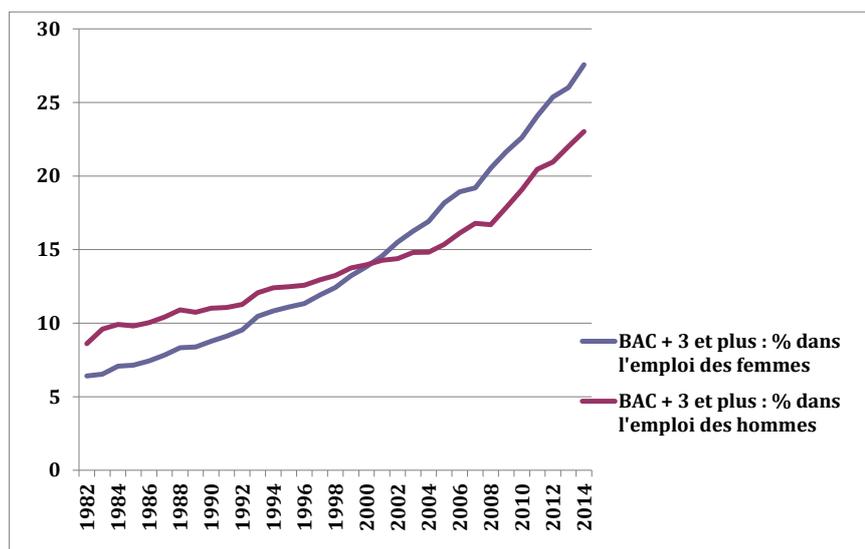
**Graphique 8**

Il y a longtemps que la proportion de femmes en emploi dont le plus haut diplôme est de niveau BAC + 2 est très supérieure à celle des hommes en emploi.



**Graphique 9**

C'est vers 2000 que la proportion de femmes en emploi dont le plus haut diplôme est de niveau BAC + 3 et plus dépasse celle des hommes en emploi. Depuis, l'écart se creuse. Il approche 5 points en 2014.



Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



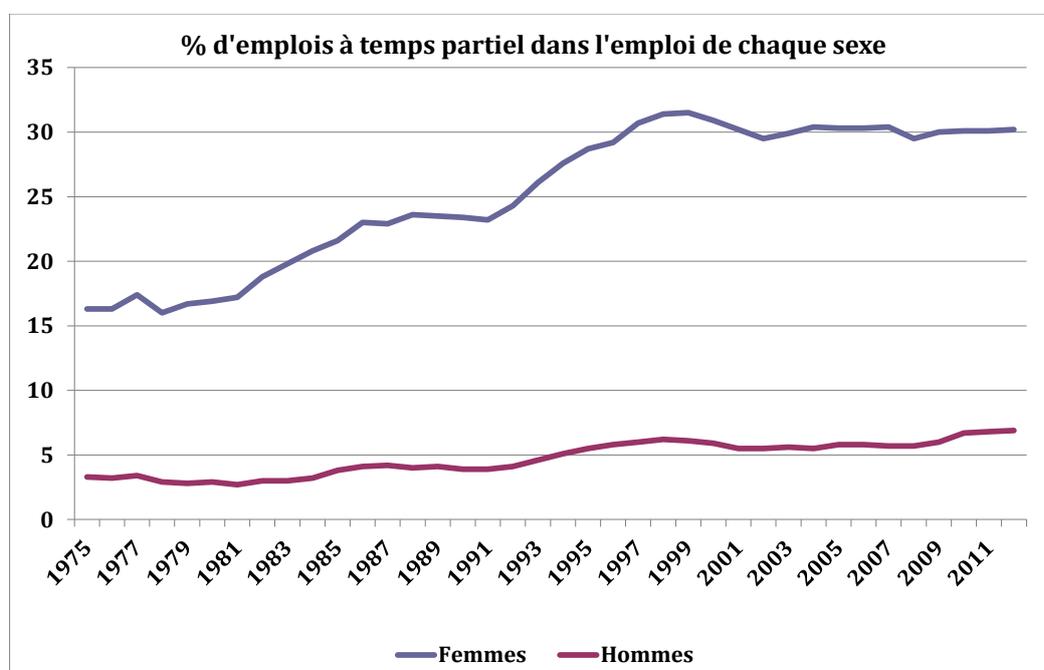
## 2. EN DÉPIT DE LEUR NET AVANTAGE ÉDUCATIF, LES FEMMES RESTENT BEAUCOUP PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL, EN SOUS-EMPLOI, ET NETTEMENT MOINS SOUVENT CADRES ET PROFESSIONS INTELLECTUELLES SUPÉRIEURES

Les graphiques et tableaux suivants montrent que les espoirs d'une nette réduction des inégalités professionnelles consécutive à la poussée des filles dans l'éducation restent pour l'instant largement déçus. C'est le « grand écart ».



Graphique 10

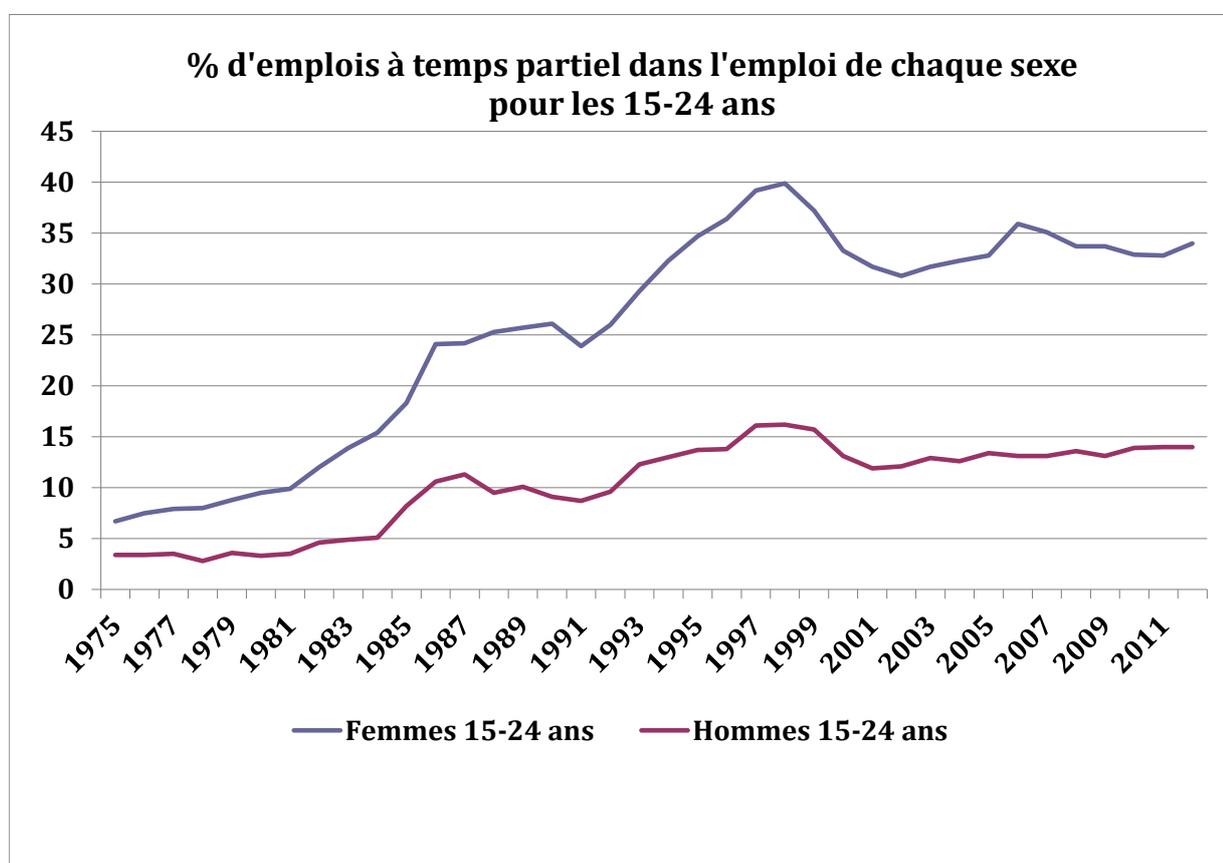
Temps partiel (1975-2012) : l'écart H/F s'est creusé depuis la loi de 1981 (qui a introduit le temps partiel « à l'initiative de l'employeur ») avant de stagner à un très haut niveau.





Graphique 11

Temps partiel : l'écart hommes/femmes s'est creusé tout autant pour les jeunes.

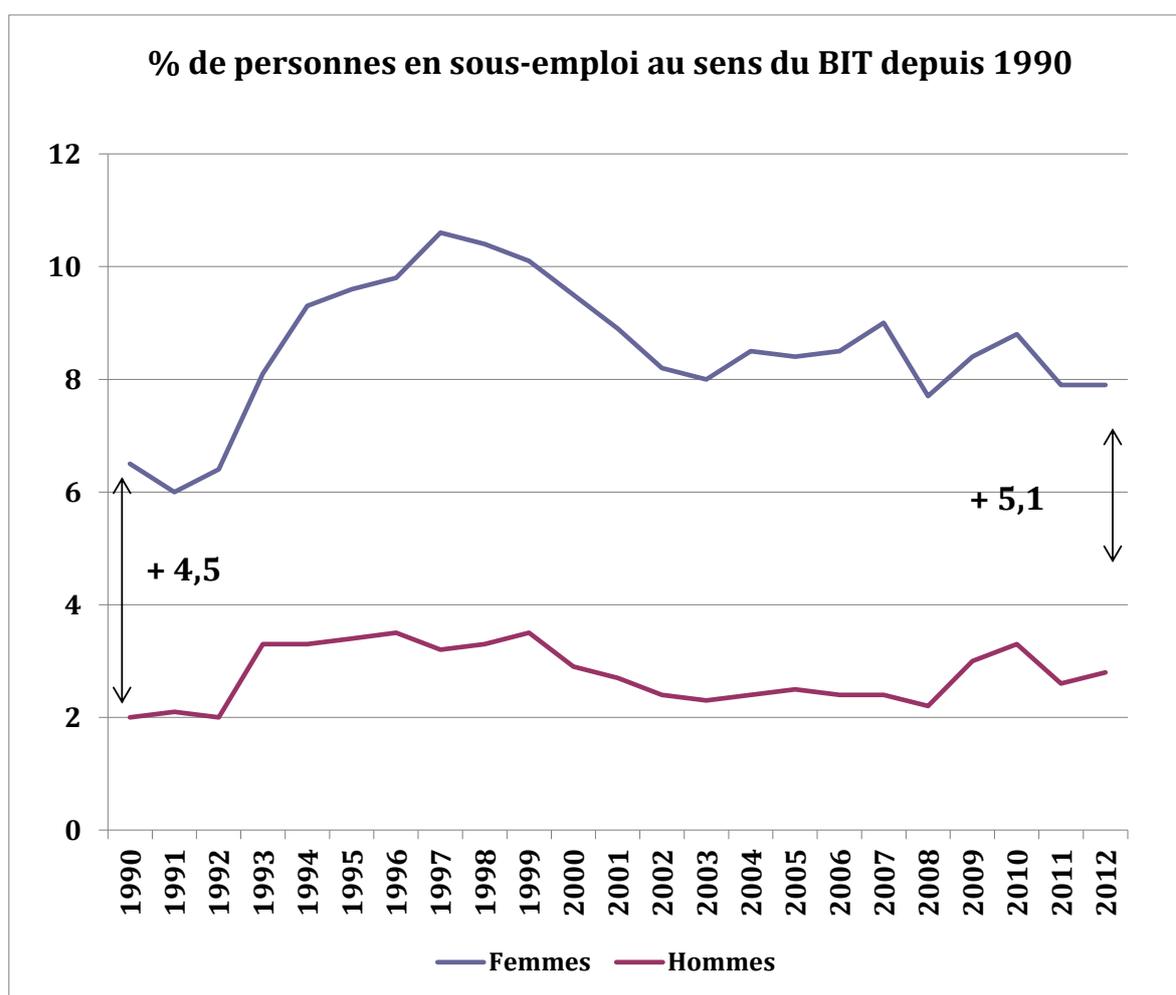


Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



Graphique 12

Sous-emploi (temps partiel subi ou chômage partiel) : pas de réduction de l'écart H/F non plus (1990-2012).



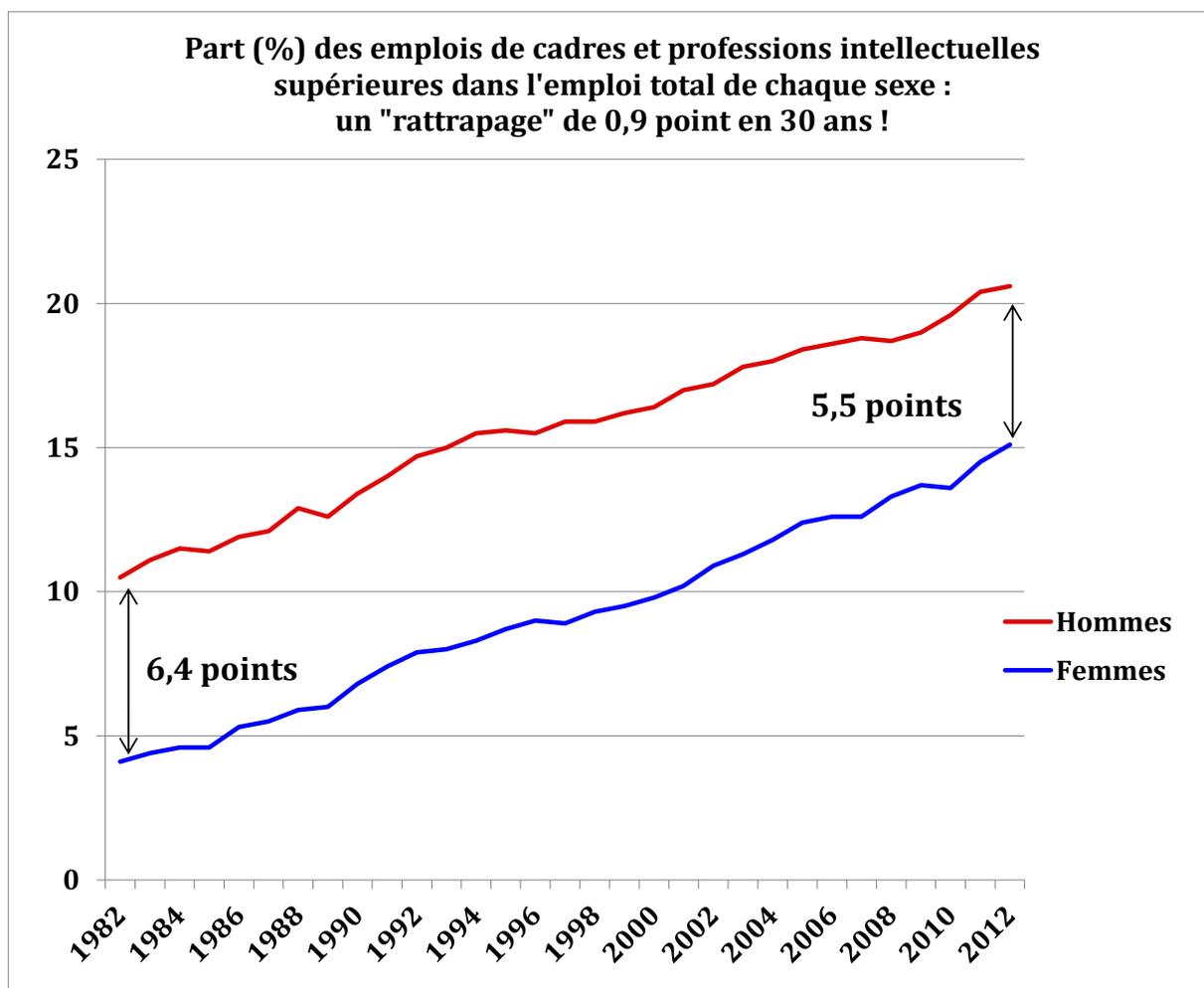
Source : Enquêtes emploi, calculs Insee corrigeant les ruptures de séries en 2008



Graphique 13

Bien qu'étant désormais nettement majoritaires à détenir des diplômes BAC + 2 et plus, ceux qui destinent le plus à devenir cadres, les femmes restent depuis 1982 bien moins nombreuses que les hommes à devenir cadres. L'écart est resté quasiment constant.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe





## CHAPITRE 7

# DES INÉGALITÉS ENCORE PLUS MARQUÉES LORSQU'ON TIENT COMPTE DES NIVEAUX DE DIPLOME



Le grand écart entre les performances éducatives  
et les performances professionnelles selon le sexe



Tableau 1

% de cadres et professions intellectuelles supérieures selon le diplôme et le sexe

Plus haut diplôme	Hommes	Femmes	(H-F)/F en %
Sans diplôme, CEP, brevet	2,9	1,1	163
CAP BEP	3,1	1,8	74
BAC	8,8	5,4	63
BAC + 2	23,4	8,6	172
BAC + 3 et +	62,2	35,9	73
Ensemble	19,3	12,6	53

Lecture : la proportion d'hommes en emploi qui sont cadres, soit 19,3 %, est supérieure de 53 % à la proportion de femmes qui sont cadres (12,6 %). Mais ce taux global de supériorité masculine dans l'accès à la profession de cadre masque le fait qu'à tous les niveaux d'éducation, sans exception, on trouve des taux partiels bien plus élevés, notamment pour ceux et celles dont le plus haut diplôme est de niveau BAC + 2.

L'enquête Conditions de travail permet de cerner les relations entre sexe, niveau de diplôme, catégorie socioprofessionnelle et rémunération. Les sections suivantes en proposent un bilan.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



## 1. LES NIVEAUX DE DIPLÔME

En 2013, le niveau de diplôme des femmes actives occupées est supérieur à celui des hommes.

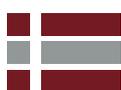


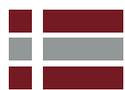
Tableau 2

Unité : %		
Niveau scolaire	Hommes	Femmes
Brevet et moins	18,2	15,8
CAP BEP	30,8	23,0
BAC	16,9	18,6
BAC + 2	12,4	15,6
BAC + 3 et plus	21,6	27,1
Ensemble	100	100

27,1 % des femmes et seulement 21,6 % des hommes ont un diplôme de niveau BAC+ 3 et plus. À l'inverse, 49 % des hommes et seulement 38,8 % des femmes n'ont pas de diplôme ou sont titulaires d'un CEP, Brevet, CAP ou BEP.



Le phénomène est encore plus marqué quand on isole la tranche d'âge des 20-35 ans.



**Tableau 3**

Unité : %		
Niveau scolaire	Hommes	Femmes
Brevet et moins	10,8	5,8
CAP BEP	24,7	14,2
BAC	24,6	22,5
BAC + 2	14,6	21,7
BAC + 3 et plus	25,2	35,8
Ensemble	100	100

Le niveau de diplôme des femmes est nettement supérieur à celui des hommes. 35,8 % des femmes et seulement 25,2 % des hommes ont un diplôme de niveau BAC+ 3 et plus. À l'inverse, 35,5 % des hommes et seulement 20 % des femmes n'ont pas de diplôme ou sont titulaires d'un CEP, Brevet, CAP ou BEP.



## 2. DIPLÔME ET CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE

Comme on l'a vu précédemment, le croisement des variables niveau scolaire et catégorie socioprofessionnelle selon le sexe est une donnée rarement présente dans les comptes-rendus d'enquêtes concernant la formation ou l'emploi, y compris dans ceux qui s'intéressent aux problématiques d'égalité entre femmes et hommes. Les données ci-après montrent que la valorisation du niveau de diplôme en termes d'accès aux professions les plus qualifiées est beaucoup plus défavorable pour les femmes que pour les hommes.

Les tableaux qui suivent portent sur des pourcentages, mais nous avons reproduit en annexe 4 du rapport les données en effectifs, avec le souci d'éviter de commenter des comparaisons de pourcentages lorsque les effectifs de certaines cases du tableau sont trop faibles.

Dans cette enquête, 48,5 % des hommes et 54,1 % des femmes, en emploi, sont employés ou ouvriers. Ces chiffres sont un peu différents de ceux issus de l'enquête emploi de 2013 (respectivement 44,7 % pour les hommes et 53,6 % pour les femmes). En revanche, 19,3 % des hommes font partie des « cadres et professions intellectuelles supérieures (PIS) » contre seulement 12,6 % des femmes. Les chiffres correspondants de l'enquête emploi sont de 20,2 % et 14,5 %.



Croisement des niveaux scolaires en colonnes et des professions en lignes, tous actifs occupés.

 **Tableau 4**

En %		Agriculteurs	Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
<b>Hommes</b>								
Sans diplôme, CEP, brevet	1	1,7	6,2	2,9	11,6	20,7	57,0	100
CAP BEP	2	2,4	6,3	3,1	18,6	17,6	52,1	100
BAC	3	3,1	5,1	8,8	31,7	23,4	27,9	100
BAC + 2	4	2,1	5,5	23,4	48,0	12,7	8,3	100
BAC + 3 et +	5	0,4	3,4	62,2	26,8	5,4	1,8	100
Ensemble		1,9	5,4	19,3	25,0	15,9	32,6	100
<b>Femmes</b>								
Sans diplôme, CEP, brevet	1	0,4	1,8	1,1	6,9	70,6	19,1	100
CAP BEP	2	0,7	1,7	1,8	10,2	74,0	11,6	100
BAC	3	0,6	2,2	5,4	25,9	60,6	5,4	100
BAC + 2	4	0,4	1,1	8,6	56,4	32,0	1,6	100
BAC + 3 et +	5	0,1	1,0	35,9	52,8	9,7	0,5	100
Ensemble		0,4	1,5	12,6	31,3	47,0	7,1	100

Malgré leur niveau de diplôme plus élevé, les femmes accèdent beaucoup moins souvent que les hommes aux professions de cadre (19,3 % pour les hommes et 12,6 % pour les femmes). À l'inverse, elles occupent plus souvent que les hommes un emploi d'ouvrière ou d'employée (54,1 % pour les femmes et 48,5 % pour les hommes).

À tous les niveaux de diplôme, les constats précédents se retrouvent. Les écarts entre les hommes et les femmes sont particulièrement marqués au niveau BAC+ 2 et surtout au niveau BAC+ 3 et plus.

Au niveau BAC+ 2, 23,4 % des hommes et seulement 8,6 % des femmes occupent un emploi de cadre. À l'inverse, 33,6 % des femmes et seulement 21 % des hommes occupent un emploi d'ouvrier ou d'employé.

Au niveau BAC+ 3 et plus, 62,2 % des hommes et seulement 35,9 % des femmes occupent un emploi de cadre. À l'inverse, 10,2 % des femmes et seulement 7,2 % des hommes occupent un emploi d'ouvrière ou d'employée.



Pour les 20-35 ans, les résultats sont un peu différents.



Tableau 5

Croisement des niveaux scolaires en colonnes et des professions en lignes pour les 20-35 ans

En %		Agriculteurs	Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
<b>Hommes</b>								
Sans diplôme, CEP, brevet	1	0,0	5,3	0,9	8,9	21,9	63,0	100
CAP BEP	2	0,4	4,5	0,6	10,8	17,5	66,1	100
BAC	3	1,6	3,0	3,4	24,4	27,2	40,5	100
BAC + 2	4	2,2	3,5	10,5	56,6	15,1	12,1	100
BAC + 3 et +	5	0,1	1,7	51,0	35,4	8,4	3,4	100
Ensemble		0,8	3,4	15,5	26,8	17,7	35,8	100
<b>Femmes</b>								
Sans diplôme, CEP, brevet	1	0,0	0,9	0,0	7,0	66,0	26,0	100
CAP BEP	2	0,4	2,6	0,6	8,1	73,3	14,9	100
BAC	3	0,1	2,3	2,1	16,9	71,0	7,6	100
BAC + 2	4	0,1	0,5	3,3	53,5	40,5	2,1	100
BAC + 3 et +	5	0,1	0,6	29,7	55,9	12,9	0,7	100
Ensemble		0,2	1,3	11,9	37,0	43,6	6,1	100

(Le tableau des effectifs est fourni en annexe du rapport)

Malgré leur niveau de diplôme plus élevé, les femmes accèdent moins souvent que les hommes aux professions de cadre (15,5 % pour les hommes et 11,9 % pour les femmes). À l'inverse, elles occupent plus souvent que les hommes une profession intermédiaire (37 % pour les femmes et 26,8 % pour les hommes). Le pourcentage d'ouvriers + employés est un peu plus élevé chez les hommes (53,5 %) que chez les femmes (49,7 %).

À tous les niveaux de diplôme, les constats précédents se retrouvent. Les écarts entre les hommes et les femmes sont particulièrement marqués au niveau BAC+ 2 et surtout au niveau BAC+ 3 et plus.

Au niveau BAC+ 2, 10,5 % des hommes et seulement 3,3 % des femmes occupent un emploi de cadre. À l'inverse, 42,6 % des femmes et seulement 27,2 % des hommes occupent un emploi d'ouvrier ou d'employé.

Au niveau BAC+ 3 et plus, 51 % des hommes et seulement 29,7 % des femmes occupent un emploi de cadre. La proportion d'ouvriers + employés est un peu inférieure pour les hommes (11,8 %) que pour les femmes (13,6 %).



### 3. DIPLÔME ET TEMPS DE TRAVAIL

**E**n moyenne, le temps de travail (« hebdomadaire habituel dans l'emploi principal ») des femmes est inférieur de près de 16 % à celui des hommes. Mais ce chiffre va de 12,6 % pour les personnes les plus diplômées des deux sexes à 19,6 % pour les moins diplômées.

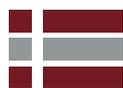


Tableau 6

#### Temps de travail hebdomadaire habituel dans l'emploi principal

	HOMMES	FEMMES	(H-F)/H en %
Brevet et moins	38,3	30,8	19,6
CAP BEP	40,6	32,9	18,8
BAC	40,1	33,3	16,8
BAC + 2	41,2	34,9	15,4
BAC + 3 et plus	42,9	37,5	12,6
Ensemble	40,7	34,2	15,9

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



#### 4. CATÉGORIE SOCIOPROFESSIONNELLE ET REVENUS MENSUELS

Pour expliquer les écarts de salaire entre hommes et femmes, la variable utilisée la plus couramment est la profession, ici appréhendée au niveau très global des catégories socioprofessionnelles, compte tenu de la taille de l'échantillon de l'enquête Conditions de travail.

On a choisi comme indicateur d'écart le rapport de l'écart de salaire moyen au salaire moyen des femmes (H-F/F), parce qu'il exprime en pourcentage le manque à gagner des femmes par rapport aux hommes.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



**Tableau 7**

Les revenus mensuels moyens par professions regroupées

	Femmes (€/mois)	Hommes (€/mois)	(H-F)/F en %	Effectifs H + F dans l'enquête
Agriculteurs	1 484	1 633	10,0	322
Artisans, commerçants, chefs d'entreprises	1 300	2 569	97,7	950
Cadres et professions intellectuelles supérieures	2 726	3 523	29,2	4 581
Professions intermédiaires	1 769	2 089	18,1	8 323
Employés	1 209	1 508	24,7	9 647
Ouvriers	1 124	1 540	37,0	5 432
Total	1 573	2 112	34,3	29 255

L'écart de revenu mensuel moyen est de 34,3 %. Le taux de supériorité des revenus masculins est particulièrement élevé pour les ouvriers, et spectaculairement élevé pour le regroupement « artisans, commerçants, chefs d'entreprise », probablement en raison de très hauts revenus masculins pour une partie des chefs d'entreprise.

La poursuite d'études longues continue donc à « payer » beaucoup plus pour les hommes en termes d'accès aux professions les plus qualifiées. On va voir maintenant jusqu'à quel point cela « paye » plus en termes de revenus du travail.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



## 5. NIVEAU DE DIPLOME ET REVENUS MENSUELS DÉCLARÉS (NETS)

Le tableau suivant est l'un des plus spectaculaires de cette étude. En moyenne, dans l'ensemble des actifs occupés, les revenus du travail des hommes, selon les données de l'enquête Conditions de travail, sont supérieurs de 34,3 % à ceux des femmes. Mais en réalité, pour presque tous les niveaux de diplôme à l'exception du BAC, ce « taux de supériorité du revenu masculin » (H-F)/F est plus élevé que la moyenne. Il atteint même 46,2 % pour les personnes les plus diplômées. Ce qui peut sembler une anomalie statistique s'explique par le fait que le taux moyen total de 34,3 % n'est pas une moyenne pondérée des cinq taux partiels.



Tableau 8

Revenus mensuels nets moyens, salariés et non salariés (en €)

	Hommes	Femmes	(H-F)/F (%)
Brevet et moins	1 598	1 130	41,4
CAP BEP	1 718	1 260	36,3
BAC	1 870	1 403	33,3
BAC + 2	2 369	1 677	41,2
BAC + 3 et plus	3 148	2 153	46,2
Moyenne générale	2 112	1 573	34,3



**Tableau 8bis**

Le même tableau pour les 20-35 ans

Revenus mensuels nets moyens, salariés et non salariés (en €) (20-35ans)

	Hommes	Femmes	(H-F)/F (%)
Brevet et moins	1 319	951	38,8
CAP BEP	1 465	1 066	37,4
BAC	1 491	1 205	23,7
BAC + 2	1 782	1 446	23,2
BAC + 3 et plus	2 148	1 745	23,1
Moyenne générale	1 674	1 416	18,2

Pour les 20-35 ans, ce taux de supériorité du revenu masculin est, pour chaque niveau de diplôme à l'exception des CAP/BEP, moins élevé que pour l'ensemble des actifs occupés, et, pour cette tranche d'âge, il décroît lorsque le niveau de diplôme augmente. Il est alors maximum (38,8 %) pour les personnes non ou peu diplômées, et il diminue ensuite pour se situer à 23,1 % pour les plus diplômées, ce qui reste un chiffre très élevé.

D'une façon qui semble à nouveau curieuse, pour cette tranche d'âge, le taux de supériorité du revenu masculin moyen n'est « que » de 18,2 %. Ce chiffre est pourtant exact et il invite d'autant plus à décomposer l'analyse par niveaux de diplômes pour faire apparaître les inégalités correspondantes.

Les données ci-dessus croisant niveau de diplôme et revenu mensuel net sont adaptées au calcul du manque à gagner des femmes relatif à la moindre valorisation de leurs diplômes, mais elles ne concernent que les actives occupées.

Il faut aussi trouver le moyen d'évaluer le manque à gagner lié aux moindres taux d'emploi des femmes qu'on constate à chaque niveau de diplôme.



## 6. NIVEAU DE DIPLÔME ET EMPLOI

L'enquête Emploi de 2013, dans ses tableaux publiés en ligne, fournit des données directement utilisables de taux d'emploi par niveaux de diplôme et par tranche d'âge.



Tableau 9

### FEMMES

Taux d'emploi (%)	Tranches d'âges					
	Tous âges > 15	15-29	30-39	40-49	50-59	30-59 ans
Diplômes						
<i>Ensemble</i>	46,7	41,1	76,1	79,2	70,1	75,2
Non déclaré	42,5	28,8	53,5	66,7	68,8	62,5
Diplôme supérieur	72,2	67,0	87,1	88,7	81,5	86,5
Baccalauréat + 2 ans	72,1	75,0	86,4	88,6	79,7	85,5
Baccalauréat ou brevet professionnel ou équivalent	52,6	38,4	78,1	83,4	75,0	79,0
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	53,6	54,4	68,3	81,3	72,9	75,2
Brevet des collèges	27,5	10,4	58,1	71,4	69,1	67,6
Aucun diplôme ou CEP	21,0	17,4	41,0	57,0	56,0	53,7



Tableau 9bis

### HOMMES

Taux d'emploi (%)	Tranches d'âges					
	Tous âges > 15	15-29	30-39	40-49	50-59	30-59 ans
Diplômes						
<i>Ensemble</i>	55,4	46,9	86,3	87,0	78,4	84,0
Non déclaré	48,4	36,1	80,0	73,5	81,5	77,9
Diplôme supérieur	73,2	71,7	91,1	94,3	88,1	91,5
Baccalauréat + 2 ans	78,3	74,0	93,3	93,4	88,0	92,1
Baccalauréat ou brevet professionnel ou équivalent	59,6	45,4	88,5	89,6	82,9	87,5
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	61,2	67,4	83,8	88,3	78,6	83,6
Brevet des collèges	35,1	18,1	80,2	83,4	76,3	79,4
Aucun diplôme ou CEP	33,2	31,4	71,4	71,7	67,1	69,7



**Tableau 9ter**

ÉCART DES TAUX D'EMPLOI MASCULINS ET FÉMININS (en pts)

Écart (hommes - femmes)	Tous âges > 15	15-29	30-39	40-49	50-59	30-59 ans
<i>Ensemble</i>	8,7	5,9	10,2	7,8	8,3	8,8
Non déclaré	6,0	7,3	26,5	6,9	12,7	15,4
Diplôme supérieur	1,1	4,7	4,0	5,6	6,6	5,0
Baccalauréat + 2 ans	6,2	-1,0	6,9	4,8	8,2	6,6
Baccalauréat ou brevet professionnel ou équivalent	7,0	7,0	10,5	6,2	8,0	8,5
CAP, BEP ou autre diplôme de ce niveau	7,6	13,0	15,5	7,0	5,7	8,3
Brevet des collèges	7,6	7,7	22,1	12,0	7,3	11,8
Aucun diplôme ou CEP	12,2	14,0	30,4	14,7	11,1	16,0

Pour les 30-59 ans, le taux d'emploi des hommes (84 %) dépasse celui des femmes (75,2 %) de 8,8 points. Pour les diplômés de l'enseignement supérieur, l'écart des taux d'emploi est plus faible (5 points pour les BAC+ 3 et plus, 6,6 points pour les BAC+ 2). À l'inverse, pour les non diplômés et les titulaires de CEP ou de Brevet, l'écart des taux d'emploi est plus élevé (11,8 points pour les titulaires d'un brevet, 16 points pour les non diplômés).

Au niveau de l'accès à l'emploi, les inégalités entre hommes et femmes sont plus marquées pour les niveaux d'études plus faibles.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



## 7. UNE ILLUSTRATION : LE MANQUE À GAGNER D'UNE FEMME, SELON SON NIVEAU DE DIPLÔME, SUR L'ENSEMBLE D'UNE CARRIÈRE SUPPOSÉE DE 40 ANS

On applique ici une variante de la méthode de l'ONG américaine National Women's Law Center présentée au chapitre 2, mais en l'appliquant non pas aux écarts de revenu d'activité selon le sexe des salariées à temps plein, mais à toutes les personnes en emploi, temps partiel compris, salariées ou non. Par ailleurs, contrairement à l'étude américaine qui se fonde sur les salaires médians, on a retenu ici les montants et les écarts moyens, ce qui est préférable selon nous.

Les résultats figurent dans le tableau suivant :



Tableau 10

Carrière de 40 ans	Écarts moyens de revenu d'activité (€)		
	Écarts absolus par mois (€)	Par an	Sur 40 ans
Brevet et moins	468	5 617	224 696
CAP BEP	458	5 494	219 761
BAC	467	5 602	224 099
BAC + 2	692	8 301	332 024
BAC + 3 et plus	995	11 946	477 823
Ensemble	643	7 716	308 640



**P**our l'ensemble des femmes en emploi, la moyenne est de l'ordre de 300 000 euros de manque à gagner sur une vie de travail sans interruption, mais les chiffres vont d'environ 220 00 euros à près de 480 000 euros selon le niveau de diplôme.

Nous reprenons ici une remarque présentée au chapitre 2 : cette simulation est fondée sur les montants actuels des écarts, alors qu'en 40 ans ces montants peuvent changer, il y a de l'inflation, etc. Mais cela a toutefois un sens compréhensible, qui est le suivant : si les revenus moyens d'activité restaient pendant 40 ans au niveau actuel, le manque à gagner cumulé en euros actuels serait de 477 823 euros pour les femmes détenant des diplômes de niveau BAC + 3 et plus.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



## CHAPITRE 8

# LE GRAND ÉCART COMMENCE DÈS L'INSERTION



**P**our observer la difficile transmutation des diplômés scolaires des filles en emplois valorisés sur le marché du travail, il nous a semblé important de regarder de près ce qui se passe au moment de l'insertion.

L'explication la plus souvent adoptée pour rendre compte des inégalités d'accès à l'emploi, de correspondance entre diplôme et profession et de rémunérations est la ségrégation, ségrégation scolaire entre des filières dont la plupart sont non mixtes et ségrégation des emplois entre secteurs à forte majorité féminine et secteurs à forte majorité masculine.

L'autre explication souvent mise en avant concerne les implications différenciées de la parentalité pour les hommes et pour les femmes. Cette explication ne joue guère pour les jeunes. Trois ans après leur sortie du système scolaire, plus de 90 % des filles n'ont aucun enfant.

Les données qui suivent permettent de relativiser ces approches, de mettre à plat les relations entre niveau de diplôme, emploi, profession et rémunérations et de faire le constat d'un traitement fortement inégalitaire des garçons et des filles sur le marché du travail à chaque niveau de diplôme, dès le moment de l'insertion.

C'est grâce au CEREQ et à son centre associé de Lille que nous avons pu disposer des données de l'enquête Génération 2010 et des tableaux croisant systématiquement sexe et niveau de diplôme avec l'accès à l'emploi, la durée du travail, la profession et la rémunération.

Cette enquête donne lieu à une extension régionale qui concerne 3 000 personnes, et on peut donc dans ce chapitre comparer des résultats nationaux et régionaux en respectant la fiabilité statistique, ce qui n'est pas possible avec l'enquête Conditions de Travail.

Les données traitées permettent de connaître la situation sur le marché du travail des jeunes, trois ans après leur sortie du système scolaire.



## 1. NIVEAU DE DIPLÔME SELON LE SEXE

On utilise ici la classification des niveaux de diplôme utilisée par le CEREQ qui distingue six niveaux et qui est un peu différente de celle utilisée pour les données de l'enquête Conditions de Travail. Les trois premiers niveaux sont les mêmes. Au-delà du BACcalauréat, le CEREQ distingue trois niveaux : les BAC + 2 auxquels sont adjoints les BAC + 3 du secteur santé social, les BAC + 3 et + 4 (en dehors des BAC+ 3 du secteur santé social), le BAC + 5 et plus.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



Tableau 1

Niveaux de diplôme par sexe en 2013 trois ans après la fin des études (en %)

France	Hommes	Femmes	Écart H - F (pt)
Non diplômé	21,4	12,0	9,4
CAP-BEP	15,7	13,1	2,6
Baccalauréat	27,4	30,3	-2,9
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	13,3	16,8	-3,5
BAC +3 à Bac +4 (hors BAC +2/3 santé social)	7,0	9,4	-2,4
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	15,2	18,4	-3,3
Total	100,0	100,0	

En 2013, le pourcentage de non diplômés est beaucoup plus élevé pour les garçons (21,4 %) que pour les filles (12 %). Dans une moindre mesure, on constate le même résultat avec le niveau CAP-BEP qui concerne 15,7 % des garçons et 13,1 % des filles.

La tendance est inverse pour les niveaux BAC et au-delà. 30,3 % des filles et 27,4 % des garçons ont le niveau Baccalauréat, 16,8 % des filles et 13,3 % des garçons le niveau BAC + 2 (au sens du CEREQ), 9,4 % des filles et 7% des garçons le niveau BAC + 3 ou 4, 18,4 % des filles et 15,2 % des garçons le niveau BAC + 5.

L'écart le plus important entre filles et garçons concerne les non diplômés (écart : 9,4 points). Si on regroupe les niveaux de diplômes supérieurs au Baccalauréat (44,6 % des filles et 35,5 % des garçons), l'écart est du même ordre (9,1 points dans l'autre sens).



**Tableau 2**

Niveaux de diplôme par sexe en 2013 trois ans après la fin des études (en %) dans le Nord - Pas-de-Calais

Nord - Pas-de-Calais	Hommes	Femmes	Écart H - F (pt)
Non diplômé	23,6	15,2	8,4
CAP-BEP	13,2	13,3	-0,1
Baccalauréat	26,2	30,7	-4,5
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	14,6	15,5	-0,8
BAC +3 à BAC +4 (hors Bac +2/3 santé social)	6,5	10,6	-4,1
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	15,8	14,7	1,1
Total	100	100	

Comme pour la France, le pourcentage de non diplômés est plus élevé pour les garçons (23,6 %) que pour les filles (15,2 %). Il dépasse le pourcentage national pour les deux sexes, mais l'écart entre garçons et filles est un peu plus faible au niveau national qu'au niveau régional. Au niveau des CAP-BEP, les pourcentages sont les mêmes pour les filles et pour les garçons, ce qui n'est pas le cas au niveau de la France entière.

Comme pour la France, les pourcentages de diplômés pour les niveaux BAC à BAC + 3 ou 4 sont plus élevés pour les filles que pour les garçons. L'écart est important au niveau BAC (30,7 % des filles et 26,2 % des garçons dans la région) et au niveau BAC + 3 ou 4 (10,6 % des filles et 6,5 % des garçons dans la région).

Par contre, au niveau BAC + 5 et plus, il apparaît une spécificité régionale. Alors que les pourcentages de garçons à ce niveau de diplôme sont voisins pour la France et pour la région (15,2 % et 15,8 % respectivement), les pourcentages de filles divergent (18,4 % et 14,7 % respectivement). Au niveau national, les filles sont plus souvent au niveau BAC + 5 que les garçons, ce n'est pas vrai au niveau régional.

Au niveau régional, l'écart le plus important entre filles et garçons concerne les non diplômés (écart : 8,4 points). Si on regroupe les niveaux de diplômes supérieurs au Baccalauréat (40,8 % des filles et 36,9 % des garçons), l'écart est moindre (3,9 points dans l'autre sens). L'avantage scolaire des filles est moindre au niveau régional qu'au niveau national.



## 2. SITUATION D'EMPLOI SELON LE SEXE

Trois ans après la sortie du système scolaire, l'accès à l'emploi dépend fortement du niveau de diplôme, comme toutes les études le confirment. Pour les garçons, il passe de 41,8 % pour les non diplômés à 89,2 % pour les BAC + 5 et plus.

Pour la France, on constate une égalité des taux d'emploi des filles et des garçons (67,5 %) quand on ne tient pas compte du niveau de diplôme. Cette égalité dissimule la situation plus défavorable des filles pour tous les niveaux de diplôme, à une exception près.



Tableau 3

France	Taux d'emploi hommes	Taux d'emploi femmes	Écart H-F (pt)
Non diplômé	41,8%	35,4%	6,4
CAP-BEP	63,8%	57,7%	6,1
Baccalauréat	68,2%	61,4%	6,8
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	81,1%	84,7%	-3,7
BAC +3 à BAC +4 (hors Bac +2/3 santé social)	79,6%	74,6%	5,0
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	89,2%	86,2%	3,0
Effectif total de la génération 2010	243 394	234 610	
Taux d'emploi global par sexe	67,5%	67,5%	



Le taux d'emploi des garçons dépasse celui des filles à tous les niveaux de diplôme, sauf au niveau BAC + 2 (en tenant compte comme le fait le CEREQ des BACS + 2/3 santé sociale).

L'écart entre le taux d'emploi des garçons et celui des filles est maximum pour le niveau BACcalauréat (6,8 points) et les non diplômés (6,4 points). Il est également important pour les BAC + 3 et 4 (5 points), plus faible pour les BAC + 5 (3 points).

Puisqu'on sait que le niveau de diplôme influe fortement sur les taux d'emploi, il est indispensable d'en tenir compte quand on s'intéresse aux inégalités d'accès à l'emploi entre garçons et filles. La meilleure scolarisation des filles leur permet d'atteindre le même niveau d'accès à l'emploi que les garçons, cette égalité apparente dissimulant l'inégalité des taux d'emploi entre filles et garçons de même niveau scolaire.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



Au niveau régional, on retrouve les constats précédents, mais les inégalités entre filles et garçons sont plus marquées.



Tableau 4

Nord - Pas-de-Calais	Taux d'emploi hommes	Taux d'emploi femmes	Écart H-F (pt)
Non diplômé	35,6%	29,3%	6,3
CAP-BEP	54,4%	46,3%	8,1
Baccalauréat	71,3%	56,6%	14,7
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	82,0%	82,0%	0,0
BAC +3 à BAC +4 (hors Bac +2/3 santé social)	85,9%	77,7%	8,2
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	89,8%	88,2%	1,6
Effectif total de la génération 2010	17 218	16 270	
Taux d'emploi global par sexe	66,1%	61,9%	

Quand on ne tient pas compte du niveau de diplôme, on constate que le taux d'emploi des garçons (66,1 %) dépasse celui des filles (61,9 %) de 4,2 points. Cette moyenne dissimule des écarts beaucoup plus élevés pour certains niveaux de diplômes. Le taux d'emploi des garçons est supérieur ou égal à celui des filles à tous les niveaux de diplômes.

L'écart entre le taux d'emploi des garçons et celui des filles est maximum pour le niveau BACalauréat (14,7 points), il est important pour le niveau CAP-BEP (8,1 points) et pour le niveau BAC + 3 et 4 (8,2 points). Il est faible pour le niveau BAC + 5 et plus (1,7 point) et nul au niveau BAC + 2.

C'est au niveau du BAC que les chiffres régionaux d'accès à l'emploi des filles et des garçons s'écartent le plus de la moyenne nationale. Alors que les Bacheliers de la région ont un taux d'emploi supérieur à la moyenne nationale de 3,1 points, les Bachelières de la région ont un taux d'emploi inférieur à la moyenne nationale de 4,8 points. En région, le taux d'emploi des hommes de niveau CAP-BEP est proche de celui des femmes de niveau BAC.



Pour la France, on constate que le taux de chômage des garçons (21,1 %) dépasse celui des filles (18,6 %). Mais la prise en compte du niveau de diplôme fait apparaître une situation plus contrastée.

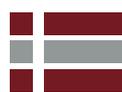


**Tableau 5**

France	Taux de chômage hommes	Taux de chômage femmes	Écart H-F (pt)
Non diplômé	40,2%	38,9%	1,4
CAP-BEP	28,6%	29,3%	-0,7
Baccalauréat	16,3%	18,6%	-2,3
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	12,2%	9,2%	3,0
BAC +3 à BAC +4 (hors Bac +2/3 santé social)	10,3%	11,5%	-1,2
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	8,0%	9,8%	-1,9
Total au chômage	76 156	64 553	
Taux de chômage global par sexe	21,1%	18,6%	2,6

Le taux de chômage des garçons dépasse celui des filles pour les non diplômés (écart : 1,3 point) et pour les BAC + 2 (y compris BAC + 2/3 santé social) (écart : 3 points). Au contraire, le taux de chômage des filles dépasse celui des garçons pour les autres niveaux de diplôme, les écarts variant de 0,7 point pour les CAP-BEP à 1,8 point pour les BAC + 5 et plus.

Au niveau régional, les taux de chômage sont plus importants qu'en moyenne nationale, celui des garçons (25,6%) dépassant celui des filles (23,9 %). La prise en compte du diplôme met de nouveau en évidence des contrastes selon les niveaux de diplôme.



**Tableau 6**

Nord - Pas-de-Calais	Taux de chômage hommes	Taux de chômage femmes	Écart H-F (pt)
Non diplômé	51,7%	47,6%	4,1
CAP-BEP	40,0%	37,2%	2,8
Baccalauréat	17,2%	25,9%	-8,7
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	11,1%	11,2%	0,0
BAC +3 à BAC +4 (hors Bac +2/3 santé social)	7,5%	7,8%	-0,3
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	9,7%	8,5%	1,2
Effectif total à temps partiel	6 682	6 291	
Ensemble (tous diplômes)	25,6%	23,9%	1,7

Le taux de chômage des garçons dépasse celui des filles pour les non diplômés (écart : 4,1 points), le niveau CAP-BEP (écart : 2,8 points) et le niveau BAC + 5 et plus (écart : 1,2 point). Au contraire, le taux de chômage des filles dépasse celui des garçons pour les autres niveaux de diplôme, en particulier pour le niveau BAC où le taux de chômage des filles dépasse celui des garçons de 8,7 points.



Les situations d'inactivité 3 ans après la sortie du système scolaire sont plus fréquentes pour les filles que pour les garçons. Elles ne sont que rarement imputables aux situations familiales compte tenu du recul de l'âge des femmes au moment de la naissance de leur premier enfant.



**Tableau 7**

France	Taux d'inactivité hommes	Taux d'inactivité femmes	Écart H-F (pt)
Non diplômé	7,2%	12,8%	-5,5
CAP-BEP	2,9%	7,1%	-4,2
Baccalauréat	3,1%	4,5%	-1,4
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	2,0%	1,9%	0,1
BAC +3 à BAC +4 (hors Bac +2/3 santé social)	1,7%	2,6%	-0,9
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	1,1%	1,6%	-0,5
Total personnes inactives	12 296	16 328	
Taux d'inactivité global par sexe	3,4%	4,7%	-1,3

Pour la France, 4,7 % des filles et 3,4 % des garçons sont en inactivité. Plus élevé est le niveau de diplôme, plus faible est le taux d'inactivité. Pour les garçons, il passe de 7,2 % pour les non diplômés à 1,1 % pour les BAC + 5 et plus ; pour les filles, de 12,8 % pour les non diplômées à 1,6 % pour les BAC + 5 et plus.

L'écart entre les taux d'inactivité des filles et des garçons est maximum pour les non diplômés (5,6 points), minimum pour les BAC + 2 (-0,1 point).

Au niveau régional, les garçons sont moins souvent en inactivité que la moyenne nationale, les filles plus souvent.



**Tableau 8**

Nord - Pas-de-Calais	Taux d'inactivité hommes	Taux d'inactivité femmes	Écart H-F (pt)
Non diplômé	2,7%	14,4%	-11,7
CAP-BEP	2,1%	8,3%	-6,1
Baccalauréat	2,1%	4,5%	-2,4
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	2,0%	3,3%	-1,3
BAC +3 à BAC +4 (hors Bac +2/3 santé social)	0,0%	4,5%	-4,5
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	0,1%	1,6%	-1,5
Total personnes inactives	462	1 547	
Taux d'inactivité global par sexe	1,8%	5,9%	-4,1

Les écarts entre filles et garçons sont plus marqués qu'au niveau national, l'écart maximum concernant les non diplômés (11,7 points), l'écart minimum des BAC + 2 (1,3 point). Dans la région, près de 15 % des filles non diplômées sont en situation d'inactivité, alors que ce n'est le cas que de moins de 3% des garçons non diplômés.



### 3. TEMPS DE TRAVAIL SELON LE SEXE

Pour les jeunes en emploi 3 ans après la sortie du système scolaire, le travail à temps plein reste la norme, pour les garçons, mais aussi pour une partie des filles.



Tableau 9

Pourcentages d'emplois à temps partiel

France	Hommes	Femmes
Non diplômé	19,7%	45,7%
CAP-BEP	9,5%	37,6%
Baccalauréat	11,8%	29,1%
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	6,8%	13,8%
BAC +3 à BAC +4 (hors Bac +2/3 santé social)	8,0%	15,7%
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	3,2%	11,3%
Effectif total à temps partiel	21 853	49 511
Ensemble (tous diplômés)	9,7%	22,4%

Pour la France, 90,3 % des garçons et 77,6 % des filles en emploi travaillent à temps plein.

La part du travail à temps plein est d'autant plus importante que le niveau de diplôme est élevé. Pour les garçons, on passe de 80,3 % pour les non diplômés à 96,8 % pour les BAC + 5 et plus ; pour les filles de 54,3 % pour les non diplômées à 88,7 % pour les BAC + 5 et plus.

Le niveau de diplôme joue un rôle beaucoup plus important pour les filles que pour les garçons. Il n'y a que 16,5 points d'écart entre le taux de temps plein des garçons de niveau BAC + 5 et ceux qui sont non diplômés ; pour les filles, l'écart atteint 34,4 points. Les écarts entre filles et garçons varient entre 7 et 8 points pour les niveaux de diplôme supérieurs au Baccalauréat ; ils atteignent 26 points pour les non diplômés et 28,2 points pour le niveau CAP-BEP.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



Au niveau régional, la part du travail à temps plein est équivalente à la moyenne nationale pour les hommes, un peu inférieure pour les femmes. Elle est inférieure à la moyenne nationale pour les femmes de niveau BAC (62,4 % de temps plein en région, 70,9 % pour la France).



**Tableau 10**

Pourcentages d'emplois à temps partiel

Nord - Pas-de-Calais	Hommes	Femmes
Non diplômé	29,6%	46,5%
CAP-BEP	11,9%	40,2%
Baccalauréat	12,5%	37,6%
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	3,5%	18,7%
BAC +3 à BAC +4 (hors Bac +2/3 santé social)	8,8%	10,4%
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	2,2%	12,7%
Effectif total à temps partiel	1 644	3 994
Ensemble (tous diplômés)	10,4%	25,8%

L'enquête Génération 2010 permet également d'évaluer les parts respectives du temps partiel subi et du temps partiel choisi.

Pour la France, 64 % des garçons et 63,3 % des filles à temps partiel sont à temps partiel subi.

Le temps partiel subi concerne davantage les niveaux de diplôme les moins élevés, en particulier le CAP-BEP (75 % de garçons et 72 % des filles sont à temps partiel subi). Les écarts entre garçons et filles sont faibles à tous les niveaux de diplôme. Au moment de l'insertion, les comportements des filles et des garçons vis-à-vis du temps partiel sont identiques. Les filles ne choisissent pas plus le temps partiel que les garçons.

Au niveau régional, 80,4 % des garçons et 76,2 % des filles à temps partiel sont à temps partiel subi, chiffres supérieurs aux chiffres nationaux.



## 4. PROFESSION

Trois ans après la sortie du système scolaire, pour les jeunes en emploi, la catégorie socioprofessionnelle dépend fortement du niveau de diplôme.



Tableau 11

France / Hommes	Agriculteur	Indépendant	Cadre	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Total
Non diplômé	0,4%	2,4%	0,9%	12,8%	27,6%	55,9%	100
CAP-BEP	0,3%	3,5%	0,7%	9,3%	18,0%	68,2%	100
Baccalauréat	1,4%	3,5%	3,8%	27,1%	25,6%	38,8%	100
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	1,0%	2,5%	10,6%	53,7%	15,3%	17,0%	100
BAC +3 à BAC +4 (hors Bac +2/3 santé social)	0,1%	2,0%	23,4%	54,4%	13,6%	6,5%	100
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	0,0%	1,3%	78,0%	15,4%	3,7%	1,4%	100
Effectif total	1 576	6 398	49 896	64 972	43 073	77 290	243 205
% ensemble	<b>0,6%</b>	<b>2,6%</b>	<b>20,5%</b>	<b>26,7%</b>	<b>17,7%</b>	<b>31,8%</b>	<b>100</b>

France / Femmes	Agriculteur	Indépendant	Cadre	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Total
Non diplômé	0,2%	1,2%	0,9%	13,1%	67,4%	17,2%	100
CAP-BEP	0,0%	2,4%	0,5%	10,3%	72,8%	14,1%	100
Baccalauréat	0,1%	2,1%	3,2%	25,1%	61,9%	7,7%	100
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	0,1%	1,0%	5,4%	69,1%	23,1%	1,4%	100
BAC +3 à BAC +4 (hors Bac +2/3 santé social)	0,0%	1,4%	18,6%	50,6%	27,2%	2,3%	100
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	0,1%	0,8%	68,3%	24,1%	6,1%	0,7%	100
Effectif total	156	3 409	47 132	80 498	90 427	12 845	234 467
% ensemble	<b>0,1%</b>	<b>1,5%</b>	<b>20,1%</b>	<b>34,3%</b>	<b>38,6%</b>	<b>5,5%</b>	<b>100</b>

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



Si on prend l'exemple des cadres, on constate que leur part passe de 0,9% dans la population des non diplômés à 78 % chez les BAC + 5 et plus pour les garçons ; et de 0,9 % à 68,3 % pour les filles.

Le pourcentage de cadres chez les garçons est supérieur ou égal à celui des filles à tous les niveaux de diplôme. L'écart dans l'accès à la catégorie de cadre entre garçons et filles est maximum pour le niveau BAC + 5 et plus (9,7 points). Il est encore de 4,8 points pour les BAC + 3 et 4 et de 5,2 points pour les BAC + 2. Pour les autres niveaux de diplôme, l'accès à la catégorie de cadre concerne une faible part de la population pour les garçons et pour les filles.

De l'autre côté de la hiérarchie professionnelle, si on regroupe les catégories d'employé et d'ouvrier, leur part passe de 5,1 % chez les BAC + 5 et plus à 83,5 % chez les non diplômés pour les garçons ; et de 6,8 % à 84,6 % pour les filles. Le pourcentage d'ouvrières + employées chez les filles est supérieur à celui des garçons à tous les niveaux de diplôme, sauf le niveau BAC + 2.

L'écart dans l'accès à la catégorie d'ouvrier ou d'employé est maximum pour le niveau BAC + 3 et 4 (9,4 points). Il est de 5,2 points pour les niveaux BAC. Pour les autres niveaux (non diplômés, CAP-BEP et BAC + 5 et plus), l'écart est faible.

La taille de l'échantillon rend insuffisamment fiable le même traitement des données pour la région.



## 5. RÉMUNÉRATIONS

Les écarts de rémunération entre garçons et filles en emploi, 3 ans après leur sortie du système scolaire, sont ici calculés en rapportant l'écart absolu au salaire moyen des femmes. Ce rapport exprime en proportion le manque à gagner des filles par rapport aux garçons, le pourcentage de leur salaire qu'il faudrait ajouter pour assurer l'égalité des salaires. En d'autres termes, il s'agit du coût pour les filles des inégalités de rémunération au moment de l'insertion professionnelle, avant que jouent d'autres facteurs comme la différence des rôles familiaux et les inégalités de promotion et de carrière.

Au niveau national, l'écart de rémunération trois ans après la sortie du système scolaire pour les salariés à temps plein est de 4,2 %, il atteint 4,9 % au niveau régional.

Dans la plupart des études sur les écarts de rémunération, on s'intéresse en priorité aux salariés à temps plein et on regarde comment varient les écarts pour chacune des catégories socioprofessionnelles.



Tableau 12

Salaire moyen des salariés à temps plein en € (mensuel net primes incluses)

France	Hommes	Femmes	(H-F)/F (%)
Agriculteur	1 553		
Indépendant	2 172	2 016	7,7
Cadre	2 372	2 229	6,4
Profession intermédiaire	1 655	1 603	3,2
Employé	1 403	1 323	6,0
Ouvrier	1 420	1 296	9,6



Pour les données de l'enquête Génération 2010, au niveau national, l'écart maximum concerne les ouvriers (9,6 points), l'écart minimum les professions intermédiaires (3,2 points). Chez les cadres, catégorie pour laquelle on constate les écarts les plus importants au niveau de la population globale, on observe un écart de 6,4 points dès le début de la vie professionnelle.

Au niveau régional, l'écart maximum concerne aussi les ouvriers, mais il est beaucoup plus important (16,5 points). L'écart est légèrement en faveur des filles pour les cadres. Par contre, les écarts pour les professions intermédiaires et les employés sont supérieurs aux moyennes nationales.

Cette façon d'approcher les écarts de rémunération ne permet pas de mesurer les coûts pour les femmes de la moindre valorisation de leurs diplômes, qui tient d'une part, comme on l'a vu dans le paragraphe précédent, à leur moindre accès aux catégories les plus élevées dans la hiérarchie professionnelle, et d'autre part, comme on vient de le voir, au fait que dans chaque catégorie socioprofessionnelle, leurs rémunérations sont inférieures à celles des hommes.

Il faut donc compléter l'approche des écarts de rémunération en mettant en relation les salaires avec les niveaux scolaires. On se limite dans un premier temps aux salariés à plein temps, toujours pour cette « Génération 2010 » enquêtée en 2013.

Les écarts de rémunération apparaissent nettement plus élevés quand on les croise avec le niveau de diplôme.



Tableau 12bis

Salaire moyen des salariés à temps plein en € (mensuel net primes incluses)

France	Hommes	Femmes	(H-F)/F (%)
Non diplômé	1 271	1 151	10,4
CAP-BEP	1 419	1 248	13,7
Baccalauréat	1 473	1 327	11,0
BAC + 2 (y compris BAC +2/3 santé social)	1 668	1 612	3,5
BAC +3 à BAC +4 (hors Bac +2/3 santé social)	1 779	1 613	10,3
M2, Grandes écoles, BAC +5 et plus	2 385	2 165	10,2
Ensemble	1 703	1 635	4,2

Au niveau national, alors que l'écart moyen entre garçons et filles pour les salariés à temps plein est de 4,2 %, les écarts pour chaque niveau de diplôme, à l'exception des BAC + 2, sont tous supérieurs à 10 % ; plus précisément, ils varient, dès le début de carrière, de 10,2 % pour les BAC + 5 à plus à 13,7 % pour les CAP – BEP.

Ici encore, la meilleure scolarisation des filles limite les écarts de salaires globaux à un niveau relativement faible (4,2 %). La faiblesse de cet écart dissimule de fait une inégalité beaucoup plus marquée entre filles et garçons de même niveau scolaire.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



## CHAPITRE 9

# LE GRAND ÉCART ENTRE LES CHÔMEURS ET LES CHÔMEUSES

Le grand écart entre les performances éducatives  
et les performances professionnelles selon le sexe

////////////////////

L'expérience du chômage met-elle à l'épreuve les relations différenciées entre niveau de diplôme et trajectoires professionnelles pour les femmes et pour les hommes ? Pour apporter des éléments de réponse à cette question, nous avons traité des données fournies par Pôle emploi croisant, pour les deux sexes, l'âge, le niveau de diplôme, le niveau de qualification et la famille de métier.

Les données concernent la France entière et la région (Nord - Pas-de-Calais au moment de la demande de statistiques à Pôle emploi). L'âge est réparti en trois catégories : les moins de 25 ans, les 25-49 ans, les 50 ans et plus.

Le niveau de diplôme distingue six catégories : niveau I-II (supérieur à BAC + 2), le niveau III (BAC + 2), le niveau IV (BAC), le niveau V (CAP-BEP), le niveau V bis (CAP-BEP mais sans le diplôme correspondant), le niveau VI (sans diplôme).

Le « niveau de qualification » correspond à celui du métier recherché par la personne

en demande d'emploi en lien avec son conseiller professionnel. Cette variable ne permet pas de connaître la catégorie professionnelle au moment du retour à l'emploi qui dépend, non seulement des caractéristiques de la personne, mais aussi de l'état du marché du travail à la date de ce retour. Mais on ne dispose pas, pour ce rapport, de données sur le retour à l'emploi.

La variable utilisée apparaît pertinente pour mesurer les écarts entre hommes et femmes et voir comment est évalué, différemment selon le sexe, le niveau de qualification atteint au moment de la demande d'emploi, à la fois par la personne concernée et par son conseiller.

Cette variable est répartie en sept modalités : cadres, AMT (agents de maîtrise et techniciens), employés qualifiés, ouvriers qualifiés, employés non qualifiés, ouvriers non qualifiés, non déclarés.

La population sur laquelle portent les analyses qui suivent est celle des catégories A+B+C de personnes en demande d'emploi.



## 1. ANALYSE DES DONNÉES POUR LA FRANCE

### A. Niveaux de diplôme

Tous âges confondus, le niveau de diplôme des femmes demandeuses d'emploi est supérieur à celui des hommes.



Tableau 1

	MOINS 25 ANS		25-49 ANS		+50 ANS		ENSEMBLE	
	F	H	F	H	F	H	F	H
NIV I/II	7,6%	4,5%	17,8%	12,5%	8,4%	10,0%	14,2%	10,8%
NIV III	12,0%	9,8%	13,9%	10,7%	7,6%	7,8%	12,1%	9,9%
NIV IV	41,2%	33,6%	23,4%	19,5%	15,5%	12,4%	23,7%	19,7%
NIV V	31,2%	40,4%	32,1%	42,1%	36,4%	41,7%	33,0%	41,8%
NIV V BIS	5,2%	7,0%	5,4%	6,0%	10,7%	7,3%	6,7%	6,5%
NIV VI	2,8%	4,7%	7,5%	9,1%	21,4%	20,8%	10,3%	11,3%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

26,3 % des femmes et seulement 20,7 % des hommes ont un diplôme de l'enseignement supérieur ; 23,7 % des femmes et seulement 19,7 % des hommes sont BACHelières. Les pourcentages de niveaux V et V bis sont analogues pour les femmes et pour les hommes. Les hommes sont beaucoup plus souvent titulaires d'un CAP ou d'un BEP (respectivement 41,8 % et 33 %).

Pour les moins de 25 ans, on observe des niveaux de diplôme plus faibles, mais on constate le même type de phénomène. Les écarts entre hommes et femmes sont plus marqués que pour l'ensemble de la population pour les niveaux IV, V bis et VI, moins marqués pour les niveaux I-II et III.

Pour les 25-49 ans, on observe des niveaux de diplôme plus élevés que pour l'ensemble de la population. Les écarts entre hommes et femmes sont importants pour les niveaux de diplôme I-II et III.

Pour les 50 ans et plus, la situation est différente. Les hommes sont un peu plus souvent que les femmes aux niveaux I-II et III. Il y a bien un effet de génération qui distingue les populations les plus âgées pour lesquelles les niveaux de diplôme des hommes dépassent un peu ceux des femmes, effet qui s'inverse chez les moins de 50 ans. Cet effet disparaîtra dans la prochaine décennie.



## B. Niveau de diplôme et niveau de qualification

**P**our analyser les relations entre niveau de diplôme et niveau de qualification et permettre la comparaison entre hommes et femmes, on a choisi de commenter les données en regroupant les niveaux de qualification en cinq catégories du plus haut au plus bas niveau : Cadres, AMT, Employés et ouvriers qualifiés, Employés et ouvriers non qualifiés, non déclarés). Les commentaires portent sur les écarts les plus marqués entre hommes et femmes à chaque niveau de diplôme.

Pour l'ensemble de la population, les écarts les plus importants concernent les niveaux I-II et III.



Tableau 2

ENSEMBLE FEMMES	Cadre	Agent de maîtrise - Technicienne	Employée qualifiée	Ouvrière qualifiée	Employée non qualifiée	Ouvrière non qualifiée	Total
NIV I/II	24,2%	20,2%	45,3%	0,7%	8,7%	0,9%	100,0%
NIV III	5,4%	16,0%	64,4%	1,2%	11,7%	1,2%	100,0%
NIV IV	1,5%	3,7%	64,3%	2,5%	24,8%	3,1%	100,0%
NIV V	0,5%	1,3%	59,8%	4,3%	28,4%	5,6%	100,0%
NIV V BIS	0,4%	0,7%	43,7%	4,3%	41,6%	9,3%	100,0%
NIV VI	0,1%	0,3%	35,5%	4,8%	45,1%	14,1%	100,0%
Ensemble	4,7%	6,2%	55,8%	3,0%	25,3%	4,9%	100,0%

ENSEMBLE HOMMES	Cadre	Agents de maîtrise - Technicien	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Total
NIV I/II	37,1%	21,2%	31,7%	2,3%	6,1%	1,6%	100,0%
NIV III	12,7%	25,1%	43,5%	6,6%	9,3%	2,8%	100,0%
NIV IV	4,0%	8,5%	44,4%	16,4%	17,4%	9,2%	100,0%
NIV V	1,6%	3,7%	33,6%	30,1%	15,0%	16,0%	100,0%
NIV V BIS	1,3%	2,3%	29,3%	19,8%	23,1%	24,1%	100,0%
NIV VI	0,5%	1,2%	22,6%	24,2%	21,0%	30,5%	100,0%
Ensemble	6,9%	8,3%	35,0%	20,7%	15,2%	14,0%	100,0%

Au niveau I-II (supérieur à BAC + 2), 37,1 % des hommes et seulement 24,2 % des femmes sont classés comme cadres.

Au niveau III, 12,7 % des hommes et seulement 5,4 % des femmes sont classés comme cadres ; 25,1 % des hommes et 16 % des femmes comme AMT. En regroupant, 37,8 % des hommes et 21,4 % des femmes sont classés comme cadres ou AMT.

Aux niveaux IV, V et V bis, on observe peu de différences entre le niveau de qualification des femmes et des hommes.

Au niveau VI, 46,8 % des hommes et 40,3 % des femmes sont classés comme ouvriers ou employés qualifiés.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



Si on compare les niveaux de diplôme, on s'aperçoit que 73,5 % des cadres femmes ont le niveau I-II alors que les hommes cadres ne sont que 58,4 % à avoir ce niveau. La différence existe aussi pour les AMT ( 46,3 % des femmes et 27,7 % des hommes ont le niveau I-II).



Tableau 3

ENSEMBLE FEMMES	Cadre	Agent de maîtrise - Technicienne	Employée qualifiée	Ouvrière qualifiée	Employée non qualifiée	Ouvrière non qualifiée	Total
NIV I/II	73,5%	46,3%	11,5%	3,1%	4,9%	2,5%	14,1%
NIV III	14,1%	31,3%	14,0%	4,8%	5,6%	2,9%	9,3%
NIV IV	7,8%	14,2%	27,3%	19,4%	23,2%	15,1%	31,4%
NIV V	3,8%	6,9%	35,4%	46,6%	37,0%	37,5%	23,0%
NIV V BIS	0,5%	0,7%	5,3%	9,6%	11,0%	12,6%	8,3%
NIV VI	0,3%	0,5%	6,6%	16,5%	18,3%	29,4%	13,8%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

ENSEMBLE HOMMES	Cadre	Agent de maîtrise - Technicien	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Total
NIV I/II	58,4%	27,7%	9,8%	1,2%	4,4%	1,3%	10,8%
NIV III	18,3%	30,1%	12,3%	3,2%	6,1%	2,0%	9,9%
NIV IV	11,6%	20,2%	25,0%	15,5%	22,6%	12,9%	19,7%
NIV V	9,6%	18,6%	40,2%	60,7%	41,4%	48,0%	41,8%
NIV V BIS	1,2%	1,8%	5,4%	6,2%	9,8%	11,1%	6,5%
NIV VI	0,8%	1,6%	7,3%	13,3%	15,7%	24,7%	11,3%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%



Chez les moins de 25 ans, les différences sont moins marquées.

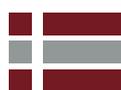


Tableau 4

FEMMES -25 ANS	Cadre	Agent de maîtrise - Technicienne	Employée qualifiée	Ouvrière qualifiée	Employée non qualifiée	Ouvrière non qualifiée	Total
NIV I/II	8,4%	21,1%	54,1%	0,9%	13,8%	1,4%	100,0%
NIV III	0,2%	12,7%	64,3%	1,7%	19,0%	2,0%	100,0%
NIV IV	0,0%	1,2%	53,2%	2,8%	38,2%	4,3%	100,0%
NIV V	0,0%	0,2%	51,6%	4,0%	38,6%	5,3%	100,0%
NIV V BIS	0,0%	0,0%	23,8%	2,6%	63,5%	9,7%	100,0%
NIV VI	0,0%	0,2%	20,5%	3,3%	62,7%	12,6%	100,0%
Ensemble	0,7%	3,7%	51,7%	2,9%	36,2%	4,6%	100,0%

HOMMES -25 ANS	Cadre	Agent de maîtrise - Technicien	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Total
NIV I/II	11,8%	28,6%	44,5%	1,9%	10,9%	2,1%	100,0%
NIV III	0,3%	20,9%	50,3%	6,9%	16,4%	5,0%	100,0%
NIV IV	0,1%	2,6%	40,8%	15,4%	27,9%	13,0%	100,0%
NIV V	0,0%	0,4%	31,5%	23,0%	24,0%	20,9%	100,0%
NIV V BIS	0,0%	0,0%	17,0%	8,7%	40,3%	33,6%	100,0%
NIV VI	0,0%	0,0%	15,2%	8,5%	38,4%	37,4%	100,0%
Ensemble	0,6%	4,4%	35,3%	16,3%	25,8%	17,5%	100,0%

Au niveau I-II, 11,8 % des hommes et 8,4 % des femmes sont classés comme cadres, 28,6 % des hommes et 21,1 % des femmes comme AMT. En regroupant, 40,4 % des hommes et seulement 29,5 % des femmes sont classés comme cadres ou AMT.

Au niveau III, 20,9 % des hommes et 12,7 % des femmes sont classés comme AMT.

Aux autres niveaux, les différences sont faibles.

En début de carrière, la différence des relations entre niveau de diplôme et niveau de qualification pour les hommes et pour les femmes ne s'observe qu'aux niveaux de qualification les plus élevés.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



Qu'en est-il pour les 25-49 ans ?



Tableau 5

FEMMES 25-49 ANS	Cadre	Agent de maîtrise - Technicienne	Employée qualifiée	Ouvrière qualifiée	Employée non qualifiée	Ouvrière non qualifiée	Total
NIV I/II	23,4%	20,5%	45,8%	0,7%	8,7%	0,9%	100,0%
NIV III	4,3%	16,0%	66,1%	1,2%	11,3%	1,1%	100,0%
NIV IV	1,0%	3,6%	67,3%	2,5%	22,5%	3,0%	100,0%
NIV V	0,3%	1,0%	59,7%	4,2%	29,0%	5,8%	100,0%
NIV V BIS	0,2%	0,4%	40,2%	4,0%	45,6%	9,7%	100,0%
NIV VI	0,1%	0,2%	29,8%	4,0%	51,4%	14,4%	100,0%
Ensemble	5,1%	7,1%	56,6%	2,7%	24,0%	4,5%	100,0%

HOMMES 25-49 ANS	Cadre	Agent de maîtrise - Technicien	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Total
NIV I/II	32,7%	22,8%	34,0%	2,3%	6,5%	1,8%	100,0%
NIV III	9,2%	26,1%	45,5%	6,9%	9,1%	3,2%	100,0%
NIV IV	2,5%	8,7%	46,6%	17,7%	15,6%	8,9%	100,0%
NIV V	0,9%	2,8%	34,5%	30,4%	14,6%	16,8%	100,0%
NIV V BIS	0,5%	1,5%	29,1%	19,9%	22,8%	26,2%	100,0%
NIV VI	0,2%	0,7%	21,9%	21,7%	22,7%	32,8%	100,0%
Ensemble	6,0%	8,7%	36,5%	20,5%	14,4%	14,0%	100,0%

On constate les mêmes tendances que dans la population totale : une différence marquée chez les niveaux I-II en ce qui concerne les cadres : 32,7 % pour les hommes et 23,4 % pour les femmes, ainsi qu'une différence marquée au niveau III pour les cadres + AMT : 35,3 % pour les hommes et seulement 20,3 % pour les femmes.



C'est dans la population des 50 ans et plus qu'on observe les écarts les plus importants dans les relations entre niveau de diplôme et niveau de qualification pour les femmes et pour les hommes. Les effets de génération et surtout les effets de carrière s'imbriquent et on constate un net désavantage des femmes par rapport aux hommes à chaque niveau de diplôme.

 **Tableau 6**

FEMMES +50 ANS	Cadre	Agent de maîtrise - Technicienne	Employée qualifiée	Ouvrière qualifiée	Employée non qualifiée	Ouvrière non qualifiée	Total
NIV I/II	36,0%	18,0%	38,6%	0,6%	6,1%	0,7%	100,0%
NIV III	15,0%	18,4%	56,9%	0,9%	8,0%	0,8%	100,0%
NIV IV	5,5%	7,7%	68,1%	1,9%	14,7%	2,0%	100,0%
NIV V	1,3%	2,4%	63,8%	4,5%	22,6%	5,4%	100,0%
NIV V BIS	0,7%	1,2%	53,1%	5,2%	31,1%	8,6%	100,0%
NIV VI	0,2%	0,4%	41,5%	5,7%	38,3%	13,9%	100,0%
Ensemble	5,6%	5,2%	55,9%	3,8%	23,2%	6,3%	100,0%

HOMMES +50 ANS	Cadre	Agent de maîtrise - Technicien	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Total
NIV I/II	57,9%	14,1%	21,0%	2,3%	3,6%	1,1%	100,0%
NIV III	34,0%	24,1%	31,3%	5,5%	5,1%	0,0%	100,0%
NIV IV	16,4%	16,8%	40,5%	12,4%	9,2%	4,6%	100,0%
NIV V	4,4%	7,7%	32,4%	33,1%	11,1%	11,4%	100,0%
NIV V BIS	3,8%	5,5%	36,3%	25,5%	14,5%	14,4%	100,0%
NIV VI	0,9%	1,8%	24,4%	29,2%	16,7%	26,9%	100,0%
Ensemble	12,7%	9,4%	30,8%	23,9%	11,1%	12,1%	100,0%

Au niveau I-II, 57,9 % des hommes et seulement 36 % des femmes sont classés comme cadres. Au niveau III, 34 % des hommes et seulement 15 % des femmes sont classés comme cadres, 24,1 % des hommes et 18,4 % des femmes comme AMT. En regroupant, 58,1 % des hommes et seulement 33,4 % des femmes sont classés comme cadres ou AMT.

Au niveau IV, 33,2 % des hommes et seulement 13,2 % des femmes sont classés comme cadres ou AMT.

Aux niveaux V et V bis, on constate peu de différences.

Au niveau VI, 53,6 % des hommes et 47,2 % des femmes sont classés comme employés ou ouvriers qualifiés.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



## C. Niveau de diplôme et type d'indemnisation

- Chez les moins de 25 ans, 55 % des hommes et 50 % des femmes perçoivent l'assurance chômage ; 44 % des hommes et 49 % des femmes ne touchent pas d'indemnité.  
Y a-t-il des écarts plus importants quand on tient compte du niveau de diplôme ?  
Si on considère les personnes qui ne touchent pas d'indemnité, on constate qu'il n'y a pas d'écart entre hommes et femmes pour les niveaux I-II et III.  
Par contre, les écarts se creusent à partir du niveau IV. Au niveau VI, 73 % des femmes et 61 % des hommes ne touchent pas d'indemnité. À niveau de diplôme identique, chez les jeunes, le coût du chômage est plus élevé pour les femmes que pour les hommes quand elles ne dépassent pas le niveau BAC.
- Chez les 25-49 ans, 56 % des femmes et 55 % des hommes touchent l'assurance chômage. 36 % des hommes et 39 % des femmes ne touchent pas d'indemnité.  
Les écarts sont plus marqués chez les moins diplômés. Au niveau IV, 39 % des femmes et 34 % des hommes ne perçoivent pas d'indemnité. Au niveau VI, 59 % des femmes et 45 % des hommes ne touchent pas d'indemnité.
- Chez les 50 ans et plus, 49 % des hommes et 53 % des femmes perçoivent l'assurance chômage. 32 % des hommes et 53 % des femmes ne touchent pas d'indemnité.  
On ne constate pas de différence marquée quand on tient compte des niveaux de diplôme.



## D. Niveau de diplôme et familles de métiers

La ségrégation professionnelle et la concentration des femmes dans quelques familles de métiers peu valorisés sont souvent considérées comme des facteurs majeurs des inégalités de salaire entre femmes et hommes. Cette piste bien explorée n'a pas été suivie dans ce rapport centré sur les effets différenciés du niveau de diplôme.

Dans le cas des demandeurs-euses d'emploi, les données dont nous disposons permettent d'étudier les demandes d'emploi selon les familles de métiers en les croisant avec le niveau de diplôme et le sexe. On met ainsi en évidence une ségrégation professionnelle et une concentration beaucoup plus marquée chez les femmes que chez les hommes et dépendant fortement du niveau de diplôme.



Tableau 7

France

LIBELLÉ FAMILLE MÉTIER	NIV I/II		NIV III		NIV IV		NIV V		NIV V BIS		NIV VI		ENSEMBLE	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	1,7%	2,0%	1,4%	3,3%	1,8%	4,4%	1,9%	6,5%	2,9%	9,3%	4,2%	15,1%	2,1%	6,4%
ARTS ET FAÇONNAGE D'OUVRAGES D'ART	1,1%	0,5%	0,9%	0,3%	0,7%	0,1%	0,7%	0,4%	0,5%	0,3%	0,7%	0,3%	0,8%	0,3%
BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER	2,5%	3,4%	3,9%	3,2%	1,3%	1,1%	0,4%	0,0%	0,3%	0,2%	0,1%	0,0%	1,3%	0,9%
COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	8,1%	8,1%	19,2%	16,9%	23,1%	14,1%	23,4%	9,2%	18,2%	8,1%	8,9%	4,5%	18,8%	10,3%
COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA	9,1%	6,6%	3,1%	3,5%	1,1%	1,9%	0,2%	0,8%	0,2%	0,7%	0,2%	0,4%	2,0%	1,9%
CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	2,2%	6,1%	1,0%	8,3%	0,5%	13,3%	0,5%	23,0%	0,2%	22,0%	0,1%	29,3%	0,7%	18,3%
HÔTELLERIE-RESTAURATION TOURISME LOISIRS ET ANIMATION	5,4%	5,0%	6,9%	7,0%	9,3%	9,9%	9,9%	8,0%	10,4%	7,2%	9,7%	6,3%	8,8%	7,7%
INDUSTRIE	4,3%	9,7%	2,7%	9,4%	3,1%	9,8%	5,5%	12,0%	7,1%	8,5%	7,2%	8,4%	4,7%	10,4%
INSTALLATION ET MAINTENANCE	0,0%	2,2%	0,3%	9,0%	0,2%	9,4%	0,2%	8,7%	0,3%	5,3%	0,4%	4,9%	0,2%	7,5%
SANTÉ	6,2%	1,9%	4,9%	1,5%	8,1%	1,7%	6,5%	0,9%	4,1%	0,7%	2,5%	0,3%	6,1%	1,2%
SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITE	30,0%	16,2%	17,8%	7,2%	23,1%	8,0%	35,6%	7,1%	45,8%	9,8%	61,3%	11,4%	32,7%	9,0%
SPECTACLE	5,5%	7,5%	2,9%	7,1%	1,9%	5,0%	0,4%	1,3%	0,5%	2,1%	0,2%	0,7%	1,8%	3,3%
SUPPORT À L'ENTREPRISE	22,9%	26,5%	33,4%	15,2%	23,5%	6,0%	11,9%	2,0%	6,5%	1,8%	2,7%	0,9%	17,7%	6,8%
TRANSPORT ET LOGISTIQUE	1,0%	4,2%	1,8%	8,1%	2,3%	15,4%	2,8%	20,0%	2,8%	23,8%	1,8%	17,5%	2,2%	16,0%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



Pour l'ensemble de la population en demande d'emploi dans les catégories A, B ou C, en France, 51,5 % des femmes sont concentrées dans 2 familles de métiers (services à la personne et commerce), 5 % des hommes dans 4 familles (construction, transport-logistique, industrie, commerce).

Les différences entre hommes et femmes sont plus faibles au niveau I-II : 52,9 % des femmes sont concentrées dans 2 familles (services à la personne, support à l'entreprise), 52,4 % des hommes dans 3 familles (support à l'entreprise, services à la personne, industrie). La concentration augmente quand on descend l'échelle des niveaux de diplôme.

Au niveau III, 52,6 % des femmes sont concentrées dans 2 familles (support à l'entreprise, commerce), 50,5 % des hommes dans 4 familles (commerce, support à l'entreprise, industrie, installation-maintenance).

Au niveau IV, 69,7 % des femmes sont concentrées dans 3 familles (support à l'entreprise, services à la personne, commerce), 71,9 % des hommes dans 6 familles (transport-logistique, commerce, construction, hôtellerie-restauration, industrie, installation-maintenance).

Au niveau V, 59 % des femmes sont concentrées dans 2 familles (services à la personne, commerce), 55 % des hommes dans 3 familles (construction, transport-logistique, industrie).

Au niveau V bis, la concentration est encore plus forte : 64 % des femmes dans 2 familles (services à la personne, commerce), 64,9 % des hommes dans 4 familles (transport-logistique, construction, services à la personne, agriculture).

Au niveau VI, 61,3 % des femmes sont concentrées dans 1 famille (services à la personne), 61,9 % des hommes dans 3 familles (construction, transport-logistique, agriculture).



## 2. ANALYSE DES DONNÉES POUR LA RÉGION NORD - PAS-DE-CALAIS

### A. Niveau de diplôme

Tous âges confondus, le niveau de diplôme des personnes en demande d'emploi en région est inférieur au niveau national.

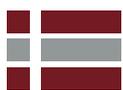


Tableau 8

Nord Pas-de-Calais	MOINS 25 ANS		25-49 ANS		PLUS DE 50 ANS		ENSEMBLE	
	F	H	F	H	F	H	F	H
NIV I/II	6,2%	3,2%	12,0%	8,5%	4,2%	6,2%	9,3%	7,2%
NIV III	11,0%	8,9%	12,7%	9,2%	5,0%	6,0%	10,7%	8,5%
NIV IV	41,0%	34,1%	25,9%	19,1%	12,6%	9,5%	25,3%	19,5%
NIV V	31,4%	38,9%	37,1%	48,9%	39,3%	48,2%	36,7%	47,1%
NIV V BIS	6,9%	8,7%	5,9%	6,2%	13,3%	7,4%	7,8%	6,9%
NIV VI	3,4%	6,2%	6,4%	8,1%	25,6%	22,8%	10,3%	10,9%
Ensemble	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



26,3 % des femmes en France et 20 % en région ont un niveau supérieur au BAC ; pour les hommes, 20,7 % en France et 15,7 % en région. L'écart maximum entre hommes et femmes concerne le niveau V (47,1 % des hommes et 36,7 % des femmes), écart qui dépasse nettement l'écart national.

Pour les moins de 25 ans, on constate des niveaux de diplôme plus bas que ceux de l'ensemble tous âges confondus, et aussi plus bas que ceux obtenus pour la France dans la même tranche d'âge. Les personnes de moins de 25 ans en recherche d'emploi dans la région ne sont que 17,2 % pour les femmes et 12,1 % pour les hommes à détenir un diplôme de l'enseignement supérieur. Par contre, elles sont 41,7 % pour les femmes et 53,8 % pour les hommes à avoir un niveau inférieur au BACcalauréat.

Pour les 25-49 ans, on observe des niveaux de diplôme plus élevés que pour l'ensemble tous âges confondus dans la région, mais plus faibles que ceux obtenus pour la France. La structure des écarts entre femmes et hommes est la même que pour la France. L'écart le plus important concerne le niveau V (37,1 % pour les femmes, 48,9 % pour les hommes).

Pour les 50 ans et plus, l'écart entre les femmes et les hommes aux niveaux I-II et III est relativement faible (9,2 % pour les femmes et 12,2 % pour les hommes), mais les chiffres sont nettement inférieurs aux chiffres nationaux correspondants (16 % pour les femmes et 17,8 % pour les hommes).

Le niveau de diplôme des personnes en demande d'emploi en région est inférieur au niveau pour la France entière, pour les femmes et pour les hommes. La structure des écarts en région est proche de celle de la France.

Quelles répercussions le niveau de diplôme plus faible en région a-t-il sur le niveau de qualification recherché par les personnes en demande d'emploi ?



Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe

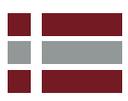
## B. Niveau de diplôme et niveau de qualification

Pour l'ensemble de la population, les écarts les plus importants concernent les niveaux I-II et III.

Au niveau I-II, 33,9 % des hommes et 19,9 % des femmes sont classés comme cadres, 23,2 % des hommes et 19,8 % des femmes comme AMT. En regroupant, 57,1 % des hommes et seulement 39,7 % des femmes sont classés comme cadres ou AMT. Ces chiffres sont inférieurs aux chiffres nationaux, pour les femmes un peu plus que pour les hommes.

Au niveau III, 24,1 % des hommes et 13,9 % des femmes sont classée comme AMT, chiffres inférieurs aux chiffres nationaux.

Chez les moins de 25 ans, comme au niveau national, les écarts entre hommes et femmes dans la relation entre niveau de diplôme et niveau de qualification se concentrent sur les diplômés de l'enseignement supérieur.



**Tableau 9**

Nord - Pas-de-Calais

FEMMES -25 ANS (%)	Cadre	Agent de maîtrise - Technicienne	Employée qualifiée	Ouvrière qualifiée	Employée non qualifiée	Ouvrière non qualifiée	Non déterminé	Total
NIV I/II	6,0	18,9	58,0	1,0	13,9	1,9	0,2	100
NIV III	0,0	10,9	63,8	1,5	21,1	2,7	0,0	100
NIV IV	0,0	0,9	50,5	1,9	40,9	5,4	0,4	100
NIV V	0,0	0,0	46,2	2,6	44,0	7,3	0,0	100
NIV V BIS	0,0	0,2	19,7	1,3	67,1	11,0	0,7	100
NIV VI	0,0	0,0	17,5	2,5	66,8	13,1	0,0	100
Ensemble	0,4	2,8	47,8	2,0	40,7	6,1	0,2	100

HOMMES -25 ANS (%)	Cadre	Agent de maîtrise - Technicien	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Non déterminé	Total
NIV I/II	9,9	27,6	45,2	1,8	12,5	2,6	0,3	100
NIV III	0,3	17,6	48,8	7,1	17,9	7,9	0,4	100
NIV IV	0,0	1,7	35,1	13,9	29,8	19,1	0,3	100
NIV V	0,0	0,2	26,7	16,8	26,7	29,6	0,0	100
NIV V BIS	0,0	0,0	13,5	6,2	38,9	41,4	0,0	100
NIV VI	0,0	0,0	11,7	5,0	38,3	44,9	0,0	100
Ensemble	0,4	3,2	30,2	12,8	28,2	25,1	0,1	100



Au niveau I-II, 9,9 % des hommes et 6 % des femmes sont classés comme cadres, 27,6 % des hommes et 18,9 % des femmes comme AMT. En regroupant, 37,5 % des hommes et seulement 24,9 % des femmes sont classés comme cadres ou AMT. Ces chiffres sont inférieurs aux chiffres nationaux, pour les femmes un peu plus que pour les hommes.

Au niveau III, 17,6 % des hommes et 10,9 % des femmes sont classés comme AMT, chiffres inférieurs aux chiffres nationaux.

Chez les 25-49 ans, on constate les mêmes tendances qu'au niveau national, des écarts qui se concentrent sur les niveaux I-II et III.



Tableau 10

Nord - Pas-de-Calais

FEMMES 25-49 ANS (%)	Cadre	Agent de maîtrise - Technicienne	Employée qualifiée	Ouvrière qualifiée	Employée non qualifiée	Ouvrière non qualifiée	Non déterminé	Total
NIV I/II	19,7	20,2	48,0	0,7	10,3	1,1	0,1	100
NIV III	2,9	13,9	68,0	1,0	12,8	1,5	0,0	100
NIV IV	0,7	2,2	65,2	2,2	25,3	4,4	0,0	100
NIV V	0,2	0,6	52,8	3,4	33,2	9,8	0,0	100
NIV V BIS	0,1	0,3	35,8	3,1	46,5	14,1	0,1	100
NIV VI	0,0	0,2	26,8	3,3	49,7	19,7	0,2	100
Ensemble	3,0	4,9	54,6	2,5	27,8	7,2	0,0	100

HOMMES 25-49 ANS (%)	Cadre	Agent de maîtrise - Technicien	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié		Total
NIV I/II	30,0	24,9	33,2	2,3	7,3	2,3	0,0	100
NIV III	8,3	25,6	46,6	8,0	11,5	0,0	0,0	100
NIV IV	0,0	6,8	42,0	20,2	17,1	14,0	0,0	100
NIV V	0,5	1,8	26,9	29,6	14,3	26,9	0,0	100
NIV V BIS	0,0	1,0	20,9	17,4	21,4	39,3	0,0	100
NIV VI	0,2	0,5	16,0	18,5	20,1	44,6	0,1	100
Ensemble	3,4	6,5	30,6	22,1	14,9	22,4	0,0	100



Au niveau I-II, 30 % des hommes et 19,7 % des femmes sont classés comme cadres, chiffres inférieurs à la moyenne nationale.

Au niveau III, 33,9 % des hommes et 16,8 % des femmes sont classés comme cadres ou AMT, chiffres également inférieurs à la moyenne nationale.

Comme au niveau national, les écarts les plus marqués entre hommes et femmes dans les relations entre niveau de diplôme et niveau de qualification se trouvent dans la catégorie d'âges des 50 ans et plus en recherche d'emploi.

 **Tableau 11**

Nord - Pas-de-Calais

FEMMES +50 ANS (%)	Cadre	Agent de maîtrise - Technicienne	Employée qualifiée	Ouvrière qualifiée	Employée non qualifiée	Ouvrière non qualifiée	Non déterminé	Total
NIV I/II	36,1	17,8	38,3	0,0	7,0	0,8	0,0	100
NIV III	14,5	18,9	56,8	0,7	8,2	0,8	0,0	100
NIV IV	4,7	6,9	70,5	0,0	14,9	3,1	0,0	100
NIV V	0,0	1,8	59,5	3,9	25,2	9,6	0,0	100
NIV V BIS	0,0	1,0	48,5	4,7	31,2	14,6	0,0	100
NIV VI	0,1	0,3	38,9	5,0	36,0	19,6	0,0	100
Ensemble	2,7	3,3	52,8	3,6	26,2	11,4	0,0	100

HOMMES +50 ANS (%)	Cadre	Agent de maîtrise - Technicien	Employé qualifié	Ouvrier qualifié	Employé non qualifié	Ouvrier non qualifié	Non déterminé	Total
NIV I/II	59,5	14,6	18,7	2,0	4,1	1,1	0,0	100
NIV III	35,4	25,3	27,2	4,8	5,3	2,2	0,0	100
NIV IV	17,0	17,9	36,5	13,2	9,0	6,4	0,0	100
NIV V	0,0	6,7	27,8	36,0	11,4	18,1	0,0	100
NIV V BIS	3,3	5,5	27,5	26,1	13,6	24,1	0,0	100
NIV VI	0,7	2,0	19,6	27,8	14,4	35,4	0,0	100
Ensemble	7,8	8,1	26,0	27,2	11,2	19,6	0,0	100

Au niveau I-II, 59,5 % des hommes et seulement 36,1 % des femmes sont classés comme cadres, chiffres comparables à la moyenne nationale.

Au niveau III, 35,4 % des hommes et seulement 14,5 % des femmes sont classés comme cadres ; 25,3 % des hommes et 18,9 % des femmes sont classés comme AMT. En regroupant, 60,7 % des hommes et seulement 33,4 % des femmes sont classés comme cadres ou AMT, chiffres comparables à la moyenne nationale.

Au niveau IV, 34,9 % des hommes et seulement 11,6 % des femmes sont classés comme cadres ou AMT. L'écart entre hommes et femmes est un peu supérieur à la moyenne nationale.

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



## C. Niveau de diplôme et type d'indemnisation

- Chez les moins de 25 ans, dans la région, 50 % des hommes et 41 % des femmes perçoivent l'assurance chômage ; 50 % des hommes et 59 % des femmes ne touchent pas d'indemnité, chiffres supérieurs aux moyennes nationales. L'écart entre hommes et femmes est plus élevé en région qu'en France.  
La proportion de femmes qui ne touchent pas d'indemnités est supérieure à celle des hommes pour les niveaux I-II et III.
- Chez les 25-49 ans, 52 % des hommes et 53 % des femmes perçoivent l'assurance chômage. 37 % des hommes et 42 % des femmes ne touchent pas d'indemnité, chiffres un peu supérieurs aux moyennes nationales.  
À tous les niveaux de diplôme inférieurs au BACcalauréat, les écarts sont plus marqués. Par exemple, au niveau VI, 60 % des femmes et 49 % des hommes ne touchent pas d'indemnités.
- Chez les 50 ans et plus, 48 % des hommes et 55 % des femmes perçoivent l'assurance chômage. 28 % des hommes et 37 % des femmes ne touchent pas d'indemnités, écart nettement supérieur à la moyenne nationale.

Les variations des écarts selon le niveau de diplôme sont importantes, contrairement à ce qu'on observe au niveau national.



## D. Niveau de diplôme et familles de métiers

**A**u niveau de la région, on observe les mêmes phénomènes de ségrégation professionnelle et de concentration des femmes dans quelques familles de métiers peu valorisés, mais ils sont encore plus marqués que pour la France entière.



Tableau 12

LIBELLÉ FAMILLE MÉTIER	NIV I/II		NIV III		NIV IV		NIV V		NIV V BIS		NIV VI		ENSEMBLE	
	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F	H
AGRICULTURE ET PÊCHE, ESPACES NATURELS ET ESPACES VERTS, SOINS AUX ANIMAUX	1,1%	1,2%	0,9%	2,3%	1,2%	3,2%	1,6%	6,7%	2,3%	10,0%	2,4%	16,1%	1,5%	6,5%
ARTS ET FAÇONNAGE D'OUVRAGES D'ART	1,3%	0,4%	0,6%	0,2%	0,4%	0,2%	0,4%	0,2%	0,3%	0,1%	0,6%	0,2%	0,5%	0,2%
BANQUE, ASSURANCE, IMMOBILIER	2,2%	3,1%	3,5%	2,7%	0,9%	0,8%	0,3%	0,2%	0,1%	0,2%	0,1%	0,0%	0,9%	0,7%
COMMERCE, VENTE ET GRANDE DISTRIBUTION	9,2%	9,5%	21,4%	18,2%	26,7%	14,6%	22,0%	8,2%	18,5%	7,8%	9,5%	4,6%	20,4%	9,9%
COMMUNICATION, MEDIA ET MULTIMEDIA	6,7%	5,9%	2,0%	2,9%	0,7%	1,6%	0,3%	0,6%	0,3%	0,6%	0,2%	0,4%	1,2%	1,4%
CONSTRUCTION, BÂTIMENT ET TRAVAUX PUBLICS	1,6%	6,1%	0,5%	7,6%	0,4%	12,8%	0,3%	23,7%	0,2%	21,2%	0,1%	24,1%	0,5%	18,8%
HÔTELLERIE-RESTAURATION TOURISME LOISIRS ET ANIMATION	4,7%	4,9%	5,0%	5,3%	7,6%	7,8%	8,5%	5,3%	8,4%	4,7%	7,5%	3,8%	7,4%	5,6%
INDUSTRIE	4,8%	11,7%	3,0%	12,3%	3,7%	13,9%	6,1%	14,9%	7,7%	11,5%	7,5%	10,7%	5,3%	13,6%
INSTALLATION ET MAINTENANCE	0,1%	3,1%	0,2%	11,1%	0,1%	10,3%	0,4%	8,2%	0,4%	5,8%	0,5%	6,6%	0,3%	8,2%
SANTÉ	8,6%	2,4%	4,9%	1,5%	6,7%	1,6%	4,6%	0,7%	2,9%	0,6%	1,8%	0,3%	5,1%	1,0%
SERVICES À LA PERSONNE ET À LA COLLECTIVITE	33,0%	18,2%	18,6%	7,9%	24,8%	8,3%	41,7%	7,7%	48,5%	9,6%	63,2%	11,2%	36,9%	9,1%
SPECTACLE	2,6%	4,1%	1,0%	3,4%	0,6%	2,0%	0,1%	0,5%	0,1%	0,9%	0,1%	0,3%	0,5%	1,3%
SUPPORT À L'ENTREPRISE	22,5%	24,0%	36,1%	15,0%	22,6%	5,1%	9,6%	1,5%	5,8%	1,5%	3,2%	1,0%	15,9%	4,9%
TRANSPORT ET LOGISTIQUE	1,5%	5,2%	2,2%	9,5%	3,6%	17,6%	4,2%	21,6%	4,6%	25,5%	3,3%	20,7%	3,5%	18,8%
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Le grand écart entre les performances éducatives et les performances professionnelles selon le sexe



Pour l'ensemble de la population en demande d'emploi, 57,3 % des femmes sont concentrées dans 2 familles (services à la personne, commerce), pour la France, le chiffre correspondant est 51,2 %.

Quand on croise avec le niveau de diplôme, cette concentration plus forte s'observe dans tous les cas.

Au niveau I-II, 55,5 % des femmes sont concentrées dans 2 familles (services à la personne, support à l'entreprise), 52,9 % pour la France.

Au niveau III, 57,5 % des femmes sont concentrées dans 2 familles (support à l'entreprise, commerce), 52,6 % pour la France.

Au niveau IV, 74,1 % des femmes sont concentrées dans 3 familles (support à l'entreprise, services à la personne, commerce), 69,7 % pour la France.

Au niveau V, 63,7 % des femmes sont concentrées dans 2 familles (services à la personne, commerce), 59 % pour la France.

Au niveau V bis, la concentration est encore plus forte : 67 % des femmes dans 2 familles (services à la personne, commerce), 64 % pour la France.

Au niveau VI, 63,2 % des femmes sont concentrées dans 1 famille (services à la personne), 61,3 % pour la France.

**L**e passage par le chômage constitue, davantage pour les femmes que pour les hommes, un risque majeur de déqualification par rapport à leur niveau de diplôme.

Les données mettent également en évidence un effet âge. Les écarts entre hommes et femmes dans la négociation de leurs certifications scolaires sur le marché du travail sont les plus importants dans la catégorie d'âges des 50 ans et plus.

# Troisième partie

## Les valorisations monétaires du « grand écart »



## CHAPITRE 10

# LA MÉTHODE DE L'OCDE DE MESURE DU RENDEMENT ÉCONOMIQUE PRIVÉ ET PUBLIC DE L'ÉDUCATION, ET LES RÉSULTATS PAR SEXE





Dans l'ensemble des études disponibles à l'échelle internationale sur les inégalités professionnelles entre les hommes et les femmes, il n'en existe pratiquement pas qui tente de mesurer les « rendements » des coûts éducatifs privés et publics en termes de bénéfices ultérieurs soit pour les individus soit pour l'État, le tout selon le sexe. Une exception notable est celle de l'OCDE, dans sa publication « Regards sur l'éducation 2014 : Les indicateurs de l'OCDE<sup>7</sup> ».

Il s'agit, pour 29 pays de l'OCDE, d'analyses de coûts et de bénéfices monétaires, les calculs étant effectués soit du point de vue des individus « investissant » dans leur éducation (rendement privé), soit du point de vue de la collectivité publique (rendement public net). Et on trouve en grand nombre des calculs séparés pour les femmes et pour les hommes.

Plusieurs niveaux d'éducation sont distingués et plus ou moins normalisés pour tous ces pays. À cet effet, la nomenclature CITE 1997 (Classification internationale type de l'éducation, voir ce lien <http://www.uis.unesco.org/Library/Documents/isc97-fr.pdf>) a été utilisée dans cette étude.

Nomenclature CITE 1997 (voir aussi l'annexe 1 de ce texte)

Niveau 1 – Enseignement primaire ou premier cycle de l'éducation de base

Niveau 2 – Premier cycle de l'enseignement secondaire

Niveau 3 – Enseignement secondaire (deuxième cycle)

Niveau 4 – Enseignement post-secondaire non supérieur

Niveau 5 – Enseignement supérieur ou « tertiaire »

Niveau 6 – Doctorat ou équivalent.

---

<sup>7</sup> La version 2015 est consultable en ligne <http://www.oecd.org/fr/edu/regards-sur-l-education-19991495.htm> ou vendue (138 euros...). Les mesures des rendements de l'éducation portent sur l'année 2011, celles de la version 2014 sur 2010. Mais la France ne figure pas parmi les pays soumis aux évaluations dans la dernière version, alors qu'elle fait partie des 29 pays évalués dans la publication de 2014.



## 1. COMMENT MESURE-T-ON LES COÛTS ET LES BÉNÉFICES MONÉTAIRES RETIRÉS DE L'ÉDUCATION ?

Quatre principes sont retenus.

Un premier principe est que ces coûts et bénéfices sont mesurés, seulement pour les niveaux 5 et pour les niveaux 3 et 4 regroupés, par rapport au niveau d'éducation immédiatement inférieur. Ainsi, pour les individus, posséder un diplôme « tertiaire » (niveau 5 de la CITE) procure des bénéfices financiers et entraîne des coûts additionnels par rapport à la seule détention d'un BACcalauréat ou équivalent (niveaux 3 et 4 regroupés), et ce sont ces bénéfices et coûts additionnels qui sont mesurés. De même pour les détenteurs d'un diplôme de fin du secondaire (niveaux 3 et 4) par rapport aux personnes qui n'ont qu'un diplôme de premier cycle du secondaire (niveau 2) ou inférieur.

Un second principe est que les bénéfices comme les coûts sont mesurés sur toute la vie professionnelle (jusque 64 ans)

incluant la période des études concernées. En revanche, les bénéfices pour les retraites ne sont pas pris en compte, probablement pour des raisons de faisabilité statistique. Les auteurs sont conscients de cette limite : « *Les individus mieux rémunérés ont également tendance à financer davantage leur retraite : ils jouissent donc de revenus supplémentaires une fois qu'ils sont à la retraite, mais cet avantage n'est pas pris en compte dans cette analyse. Les individus plus instruits ont également tendance à vivre plus longtemps, ce qui implique des coûts publics supplémentaires, dont il n'est pas non plus tenu compte ici. De plus, les rendements de l'enseignement tertiaire sont sous-estimés, typiquement, dans les pays qui financent une part importante du système de retraite au moyen de cotisations patronales qui viennent s'ajouter aux salaires, par rapport aux pays où la retraite d'un individu dépend des dispositions qu'il a prises.* »



Un troisième principe, usuel dans les analyses coûts/bénéfices, est celui de l'actualisation. En effet, les bénéfices économiques futurs d'une éducation plus poussée, notamment des rémunérations plus élevées pendant plusieurs décennies, doivent être ramenés à une valeur actuelle, non pas en raison de l'inflation (on raisonne en monnaie constante actuelle), mais parce que l'approche économique courante de l'investissement (ici éducatif, mais c'est général) doit, en bonne théorie, tenir compte du fait que si le même montant était dépensé aujourd'hui, il procurerait des satisfactions immédiates, alors que les bénéfices attendus plus tard exigent de faire preuve de patience en « sacrifiant le présent ». Ce sacrifice a un coût. En économie, c'est le prix du temps, reflété

par un taux d'intérêt, auquel s'ajoute souvent une « prime de risque » puisque l'investissement peut ne pas répondre aux attentes. Dans le cas présent, l'étude n'introduit pas de prime de risque et fixe un taux d'actualisation de 3 % par an, correspondant (selon les auteurs) à peu près à ce que rapporterait un investissement placé avec peu de risques en obligations d'État. C'est à nouveau discutable, mais courant. Le choix, en partie arbitraire, d'un taux d'actualisation sur des périodes de plusieurs décennies a une influence énorme sur les résultats, ici la « rentabilité actualisée » d'un investissement éducatif (encadré). Mais les auteurs ne simulent pas ce que seraient leurs évaluations avec, par exemple, des taux d'actualisation de 1 %, 2 % ou 4 %.

#### Remarques sur le rôle considérable mais caché du taux d'actualisation

Le taux d'actualisation, même à un niveau qui semble modeste de 3 % par an, influe très fortement sur les montants monétaires calculés, en particulier les plus gros d'entre eux qui sont les revenus d'activité professionnelle pendant une longue carrière d'environ 40 ans. Si l'on prend le cas de la France, le supplément cumulé de revenus bruts (par rapport au salaire minimum) lié à l'obtention d'un diplôme du supérieur serait selon l'OCDE, en arrondissant, de 478 000 dollars pour les hommes et 357 000 pour les femmes, soit 121 000 dollars de moins pour les femmes (dollars de 2010). Ce sont des montants actualisés. Converti en euros (PPA), cet écart est proche de 100 000 dollars.

Or selon une autre estimation que nous présentons au chapitre 8 de ce rapport, en l'absence d'actualisation, le manque à gagner moyen d'une salariée par rapport à un salarié sur une carrière de 40 ans serait d'environ 300 000 euros constants (de 2013). Même si les champs et les sources diffèrent, la principale explication de la différence entre ces deux évaluations est l'influence du taux d'actualisation, qui a pour fonction de déprécier le futur. Et dans des proportions d'autant plus fortes que le futur est éloigné et le taux d'actualisation élevé. Une illustration chiffrée : un gain de 100 000 euros 40 ans plus tard équivaut à un gain actualisé de seulement 29 600 euros si le taux d'actualisation est de 3 %.



Un quatrième et dernier principe est que, dans les calculs distincts pour les femmes et pour les hommes, calculs qui ont l'avantage d'être systématiques dans l'étude, les rendements financiers nets d'études plus poussées des femmes sont calculés par rapport à la situation des femmes du niveau d'éducation inférieur, et de même pour les hommes « entre eux ». C'est encore une

**L**e fait de calculer les avantages financiers de l'éducation « entre femmes » et « entre hommes » minore sensiblement les écarts entre les femmes et les hommes surtout dans le cas des études supérieures (voir plus loin). De plus, en procédant ainsi, avec les femmes et les hommes constituant deux sous-ensembles étanches, on s'éloigne d'une analyse des inégalités de rendement éducatif entre les femmes et les hommes, une analyse qui exigerait de comparer chaque sexe à l'autre, et non pas à lui-même. On obtient certes dans l'étude de l'OCDE des chiffres différents selon le sexe, des chiffres très inégaux, mais qui ne portent pas directement sur des inégalités de traitement des femmes et des hommes dans l'éducation et au-delà de l'éducation.

option méthodologique très discutable, dont les justifications possibles ne sont pas explicitées dans l'étude, à l'exception de cette mention peu claire : « *ces calculs sont effectués séparément pour les individus de sexe masculin et féminin afin d'intégrer les différences de rémunération et de taux de chômage entre les sexes* ».

Tout se passe comme si les investissements éducatifs des femmes et des hommes se réalisaient dans deux filières étanches, deux mondes séparés, chacun ayant son rendement financier. La perspective de l'OCDE dans ce chapitre de l'étude n'est pas l'inégalité mais la rentabilité différentielle. Bien entendu, les fortes différences obtenues entre les rendements éducatifs des femmes et des hommes enregistrent les inégalités de rémunérations et de taux de chômage, c'est ce qui fait malgré tout leur intérêt, mais tout se passe comme si le « conseil en investissement » donné aux femmes était de se surpasser pour être plus éduquées que les autres femmes, et non pour être traitées comme les hommes dans la vie active. Ce sont d'autres calculs qu'il faut mener à cet effet.



## 2. LES BÉNÉFICES ET COÛTS PRIVÉS (PAR INDIVIDU FORMÉ)

**L**es bénéfices privés (pour les individus formés) d'études plus poussées sont la somme de deux composantes évaluables :

1. Les revenus d'activité supplémentaires (par rapport au niveau d'éducation inférieur) sur toute la carrière à partir de la fin des études. Ces revenus tiennent compte du temps de travail. Ils sont actualisés.
2. Une probabilité plus faible de connaître le chômage et donc la perte de revenu qui l'accompagne.

Les coûts privés d'une éducation plus poussée sont aussi de deux types :

1. Les revenus délaissés, ceux que l'on gagnerait en entrant plus tôt dans la vie active au lieu de prolonger les études de plusieurs années.
2. Les coûts privés directs de la poursuite d'études, dont les frais d'inscription, desquels on déduit les bourses (pour l'enseignement supérieur seulement).



### 3. LES BÉNÉFICES ET COÛTS PUBLICS (PAR INDIVIDU FORMÉ)

**B**énéfices : il s'agit des recettes fiscales directes plus importantes versées tout au long de leur vie active par des personnes plus éduquées. S'y ajoute le bénéfice public lié au versement de moindres transferts sociaux en leur direction. À nouveau, la mise à l'écart de la période de retraite est discutable, de même que l'absence de prise en compte de la fiscalité indirecte, ce que l'étude mentionne : *« Comme les revenus augmentent généralement avec le niveau de formation, les individus plus instruits consomment généralement davantage de biens et services, et donc, contribuent davantage aux recettes fiscales (TVA). Les rendements publics sont donc sous-estimés dans cet indicateur ».*

**C**oûts : ce sont les dépenses publiques d'éducation (par individu et pour les enseignements préparant les diplômes dont on évalue le rendement) + les bourses (pour l'enseignement supérieur) + les pertes de rentrées fiscales pendant la période de prolongation des études.

La différence entre les bénéfices et les coûts est la « valeur actualisée nette » ou rendement économique de l'éducation par individu formé, avec une variante privée et une variante publique. La citation suivante résume la démarche de cette analyse purement économique de la rentabilité des investissements privés et publics dans la poursuite d'études :

*« L'amélioration des débouchés sur le marché du travail et la perspective de revenus plus élevés sont des facteurs qui incitent fortement les individus à investir dans l'éducation et à reporter l'achat de biens et services et la perception de revenus pendant leur formation dans l'espoir d'en retirer des avantages à l'avenir. Quant à la société, elle bénéficie également de l'élévation du niveau de formation au travers de la réduction des dépenses publiques au titre des programmes d'aide sociale et de l'accroissement de ses recettes fiscales dès l'entrée des individus dans la vie active. »*



#### 4. QUELQUES RÉSULTATS MARQUANTS

**E**n moyenne, dans l'ensemble des 29 pays de l'OCDE étudiés, et pour l'année 2010, les résultats indiquent des niveaux très élevés de rendement financier de l'investissement éducatif privé (la poursuite d'études), et, ce qui est sans doute plus surprenant, des niveaux également élevés de rendement public net (recettes moins dépenses) dans presque tous les pays. Ils indiquent aussi, sans grande surprise, des rendements bien plus élevés pour les diplômes supérieurs (relativement à ceux du deuxième cycle du secondaire) que pour les diplômes de la fin du secondaire (par rapport à ceux du premier cycle du secondaire ou inférieurs).



Tableau 1

Les rendements privés et publics de l'enseignement supérieur (US\$)  
selon le sexe dans quelques pays de l'OCDE

	Hommes		Femmes	
	Rendement privé net	Rendement public net	Rendement privé net	Rendement public net
Canada	161 982	71 201	130 636	58 498
Danemark	102 460	28 522	45 782	65 668
Finlande	169 020	104 071	88 019	31 876
France	200 812	103 724	136 077	60 160
Allemagne	210 821	196 987	91 952	63 179
Suède	78 094	38 676	55 306	2 479
Royaume-Uni	248 322	127 919	209 506	124 658
États-Unis	383 649	198 730	238 491	74 993
OCDE (moyenne)	185 284	106 346	129 198	60 832



Tableau 2

Les rendements privés et publics du second cycle  
de l'enseignement supérieur (US\$) (y compris post-secondaire non supérieur)  
selon le sexe dans quelques pays de l'OCDE

	Rendement privé		Rendement public	
	Hommes	Femmes	Hommes	Femmes
Canada	111 037	46 187	32 266	-5 644
Danemark	87 147	60 818	57 585	17 858
Finlande	30 897	16 009	16 263	11 989
France	60 173	44 093	17 635	26 243
Allemagne	44 426	33 618	28 170	82 040
Suède	108 415	78 473	60 079	55 845
Royaume-Uni	119 023	38 230	116 361	91 444
États-Unis	200 658	142 886	63 242	39 585
OCDE (moyenne)	97 020	62 820	38 601	24 341



### **Le rendement net privé en moyenne pour l'OCDE**

*« En moyenne, dans les pays de l'OCDE, le rendement d'un diplôme de fin d'études tertiaires est de 185 284 US\$ chez les hommes et de 129 198 US\$ chez les femmes, par comparaison avec celui d'un diplôme du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire ». On rappelle toutefois que la méthode utilisée minore nettement les écarts entre les femmes et les hommes.*

Pour les diplômé.es de fin d'études secondaires, leur avantage net est moindre, mais il reste conséquent :

*« Dans les pays de l'OCDE, les hommes qui investissent dans une formation du deuxième cycle de l'enseignement secondaire ou de l'enseignement post-secondaire non tertiaire peuvent compter sur un avantage net de 97 020 US\$ durant leur vie active, par comparaison avec les hommes dont le niveau de formation est inférieur. Ce montant varie toutefois sensiblement entre les pays »... « Les femmes peuvent compter sur un avantage net de 62 820 US\$ durant leur vie active, soit 34 200 US\$ de moins que les hommes ».*

### **Le rendement net public en moyenne pour l'OCDE**

Pour l'OCDE « l'éducation est un bon placement... pour la société » car « le rendement public net de l'investissement dans une formation tertiaire est de 106 346 US\$ chez les hommes – soit près du triple de l'investissement public dans cette formation. Chez les femmes, le rendement public d'une formation tertiaire est de 60 832 US\$, soit près du double de l'investissement public dans cette formation ». Quant au rendement public de l'investissement dans le deuxième cycle de l'enseignement secondaire, il est en moyenne de 38 601 US\$ pour les hommes et de 24 341 US\$ pour les femmes.



## 5. UNE DÉCOMPOSITION DES CALCULS DANS LE CAS DE LA FRANCE



Tableau 3

Cas de l'enseignement supérieur, rendements privés et rendements publics par sexe (US\$)

Rendement privé Éducation supérieure	Femmes	Hommes
Coûts directs	-6 963	-6 963
Revenus délaissés	-44 369	-47 182
Coût total	-51 332	-54 145
Revenus perçus	263 248	380 704
Impôts sur le revenu	-52 801	-95 841
Cotisations sociales	-39 383	-51 427
Transferts sociaux	-11 640	-691
Chômage	24 882	19 109
Bourses	3 103	3 103
Bénéfice brut	187 409	254 957
<b>Rendement net</b>	<b>136 077</b>	<b>200 812</b>

Rendement public Éducation supérieure	Femmes	Hommes
Coûts directs	-31 533	-31 533
IR Délaissé	-9 027	-9 599
Bourses	-3 103	-3 103
Coût total	-43 664	-44 236
Impôts sur le revenu	49 775	92 737
Cotisations sociales	35 999	48 871
Transferts moindres	11 640	691
Chômage moindre	6 409	5 660
Bénéfice brut	103 824	147 960
<b>Rendement net</b>	<b>60 160</b>	<b>103 724</b>



Tableau 4

Cas de l'enseignement secondaire (second cycle), rendements privés et rendements publics par sexe (US\$)

Rendement privé Éducation secondaire	Femmes	Hommes
Coûts directs	-2 904	-2 904
Revenus délaissés	-25 642	-28 503
Coût total	-28 546	-31 407
Revenus perçus	97 781	94 133
Impôts sur le revenu	-18 674	-21 451
Cotisations sociales	-18 682	-20 444
Transferts sociaux	-27 615	-15 050
Chômage	39 828	54 391
Bénéfice brut	72 639	91 579
<b>Rendement net</b>	<b>44 093</b>	<b>60 173</b>

Rendement public Éducation secondaire	Femmes	Hommes
Coûts directs	-33 511	-33 511
IR Délaissé	-5 217	-5 799
Coût total	-38 728	-39 310
Impôts sur le revenu	15 257	15 415
Cotisations sociales	13 296	13 033
Transferts moindres	27 615	15 050
Chômage moindre	8 802	13 446
Bénéfice brut	64 970	56 945
<b>Rendement net</b>	<b>26 243</b>	<b>17 635</b>



## 6. UTILISER LES DONNÉES DE L'OCDE POUR ABOUTIR À UN INDICATEUR SYNTHÉTIQUE D'INÉGALITÉS DE BÉNÉFICES ÉDUCATIFS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES EN FRANCE ?

**S**i, comme nous l'avons vu, les écarts de rendement financier de l'éducation selon le sexe mesurés par l'OCDE ne sont pas des indicateurs d'inégalités entre les sexes, on peut utiliser la même base de données pour estimer un tel indicateur. L'inconvénient de la méthode de l'OCDE est qu'elle calcule les bénéfices nets d'une éducation plus poussée pour les hommes « entre eux » et pour les femmes « entre elles ». C'est très gênant pour le rendement de l'éducation supérieure, mais cela n'affecte presque pas celui de l'éducation secondaire car les rémunérations plus basses auxquelles on compare celles des détentrices d'un diplôme de fin du secondaire *sont par convention assimilées au salaire minimum dans chaque pays*. Or ce salaire minimum est le même pour les femmes et les hommes, et par ailleurs les taux de chômage masculins et féminins sont assez proches en France.

En d'autres termes, on peut considérer que les rendements nets privés des diplômes de fin du secondaire (60 173 US\$ pour les hommes et 44 093 US\$ pour les femmes) fournissent un indicateur acceptable des inégalités économiques de bénéfices nets pour ce niveau d'éducation. Or, pour l'enseignement supérieur, les rendements sont calculés, pour chaque sexe, comme leur « valeur ajoutée » par rapport à la fin de l'enseignement secondaire. On peut donc additionner les deux valeurs ajoutées, celles de chacun de ces deux principaux cycles, ce qui donne :

pour les rendements privés

- pour les hommes,  $60\,173 + 200\,812 = 260\,985$  dollars US de 2010 (220 532 €)
- pour les femmes,  $44\,093 + 136\,077 = 180\,170$  dollars US de 2010 (152 244 €)

pour les rendements publics nets

- pour les hommes,  $17\,635 + 103\,724 = 121\,359$  dollars US de 2010 (102 548 €)
- pour les femmes,  $26\,243 + 60\,160 = 86\,403$  dollars US de 2010 (73 011 €)

Les parités de pouvoir d'achat utilisées pour convertir les euros en dollars sont celles du PIB, soit un dollar = 0,845 euros (chiffre de 2011).



Ces chiffres de rendements signifient, pour les deux premiers, que par rapport à un niveau d'éducation de base ne permettant guère de gagner plus que le SMIC sur une carrière, un homme poursuivant ses études en obtenant un BAC + 4 ou BAC + 5 peut espérer gagner dans l'ensemble de sa vie professionnelle (hors impôts directs et cotisations sociales, et en actualisant) 261 000 dollars de plus que les divers coûts privés engendrés par sa poursuite d'études (incluant le renoncement à un salaire au SMIC). Ce chiffre est de 180 000 dollars pour une femme. C'est la valeur ajoutée nette moyenne des diplômés du supérieur par rapport à une carrière de « non qualifié.e au SMIC » avec le risque de chômage correspondant.

Et le premier fait marquant est que ce bénéfice net est 45 % plus important pour les hommes, pour un même niveau d'éducation supérieure.

Le second résultat est que le coût total privé de la poursuite d'études jusqu'à un diplôme du supérieur est très semblable pour les femmes (79 218 US\$) et les hommes (85 552 US\$). Or le bénéfice net actualisé de cet investissement privé étant de 180 170 US\$ pour les femmes et

260 985 US\$ pour les hommes, il rapporte (en net) 2,3 fois son montant pour les femmes, et 3,1 fois pour les hommes.

Les rendements publics sont eux aussi très positifs pour chacun des deux sexes : l'État est financièrement nettement gagnant. On peut comparer ce qu'il dépense et ce que cela lui rapporte. Pour un homme, les coûts publics totaux d'une prolongation d'études jusqu'à l'obtention d'un diplôme du supérieur sont de (44 236 + 39 310), soit 83 546 US\$, et pour une femme de (43 664 + 38 728), soit 82 392 US\$, montants quasiment identiques. Or en contrepartie de cet investissement public, les recettes ou bénéfices bruts engrangés par l'État au cours de la carrière professionnelle se montent, une fois actualisés, à 204 905 US\$ pour les hommes (2,45 fois plus que les coûts totaux) et 168 794 US\$ pour les femmes (2 fois plus que les coûts totaux).

En étant un peu critique, on pourrait en déduire que, pour l'État, il est plus « rentable » d'investir dans l'éducation des garçons que dans celle des filles... et que cela est également vrai pour l'investissement éducatif privé, celui des parents pour l'essentiel.



## 7. DES ARGUMENTS PARFOIS DOUTEUX

Que penser, au-delà d'évaluations utiles du net désavantage économique des femmes, de cet hymne économique aux bienfaits financiers de la poursuite d'études les plus longues possibles, bienfaits pour les individus, bienfaits pour les finances publiques, avec dans les deux cas des taux assez inouïs de « retour sur investissement » ?

Lorsqu'on examine les données de l'ensemble des pays de l'OCDE, l'avantage financier de la poursuite d'études est très élevé dans les pays les plus inégalitaires (États-Unis, Royaume-Uni, Irlande), et faible dans les pays nordiques, plus égalitaires (Suède, Norvège, Danemark, Finlande, Norvège),

**Les hauts rendements financiers de la poursuite d'études sont nettement corrélés à l'ampleur des inégalités de rémunérations.**

la France et l'Allemagne étant en position intermédiaire. C'est compréhensible : quand les diplômes les plus élevés ne servent pas seulement à doter les individus de compétences mais sont aussi utilisés comme signaux de recrutement sur les postes à hauts salaires, plus ces hauts salaires sont élevés par rapport aux autres (inégalités fortes) plus l'avantage financier relatif de ces diplômes est grand. Les hauts rendements financiers de la poursuite d'études sont donc nettement corrélés à l'ampleur des inégalités de rémunérations. Ce sont des indicateurs d'inégalités sociales plus que des indicateurs des bienfaits économiques de l'éducation.



## 8. POURQUOI NOUS NE SUIVRONS PAS LA VOIE DES « RENDEMENTS MONÉTAIRES » COMPARÉS DE L'ÉDUCATION POUR ÉVALUER, SELON LE SEXE, LES COÛTS ET LES MANQUES À GAGNER PRIVÉS ET PUBLICS DE L'INÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

Les résultats et la méthode de l'OCDE sont dignes d'intérêt en dépit des limites que nous avons signalées. Dans le chapitre suivant, le dernier, nous n'emprunterons toutefois pas cette démarche. Les deux principales raisons sont les suivantes.

D'abord, nous l'avons vu, les choix de l'OCDE ne conduisent pas à chiffrer des inégalités selon le sexe, ce qui est notre projet, mais des bénéfices et des coûts de la poursuite des études de façon séparée et étanche pour chaque sexe.

Ensuite, il apparaît que les rendements de la poursuite des études, même s'ils sont très positifs pour chacun des deux sexes, sont systématiquement supérieurs pour

les hommes, qu'il s'agisse de rendements privés ou de rendements publics. La raison vient d'en être fournie : le marché du travail étant très inégalitaire, il « récompense » en moyenne nettement plus les hommes que les femmes à diplômes semblables. Si l'on s'en tient à des critères de rentabilité comparée des investissements, il est alors bien plus rentable d'investir dans l'éducation des garçons que dans celle des filles. Qui plus est, un pays où les inégalités professionnelles sont particulièrement fortes verra le rendement monétaire de l'éducation des garçons l'emporter encore plus nettement qu'ailleurs sur celui des filles, de sorte que dans un tel pays la logique économique standard du choix des investissements conduirait à... renforcer les inégalités.



## **Annexe 1. Les formations « tertiaires » et « post-secondaires non tertiaires » de la nomenclature CITE (en anglais ISCED) dans le cas de la France**

Enseignement post-secondaire non tertiaire, CITE 4. Sous-catégories : le niveau 4A doit préparer les élèves à accéder à des formations de l'enseignement tertiaire (ou « supérieur »), à la fois de niveau universitaire et à finalité professionnelle ; le niveau 4B prépare en règle générale les élèves à entrer dans la vie active.

### **ISCED 5A**

First university diploma “Licence” (3 years); Higher engineering school diploma “Diplôme d'ingénieur” (3-4 years) and Higher business school diploma “Diplôme d'ingénieur commercial” (3 years) including ‘ les Classes préparatoires aux grandes écoles (CPGE)” (2 years); Specialised higher schools diverse professional diplomas including in architecture, veterinary surgery, art etc “Diplômes professionnels divers (notaire, architecte, vétérinaire, journaliste, etc.)” (3-4 years); University pharmacy diploma “Diplôme de pharmacien” (5 years); University Diploma in Medicine/ Dentistry “Docteur en médecine/ Diplôme de dentiste” (7 years)

Second University education 2nd cycle 2 year “Master”. Teaching in university institute of training Master (IUFM) “CAPES, Professeur des écoles, etc.” (2 years); Special diploma in health “Diplôme d'études spécialisées” (3 years)

### **ISCED 5B**

First Specific vocational training diploma “Diplôme universitaire de technologie (DUT) » (2 years); Specialised higher school short professional diploma, e.g. in special education, laboratory technician, social worker “Diplômes professionnels divers (éducateur spécialisé, laborantin, assistante sociale, infirmier-infirmière, etc.) » (2-3 years); High-level technician award (school or school and work- based) “Brevet de technicien supérieur (BTS)” (2 years)

**ISCED 6** Doctorate programmes “Diplôme de docteur” (3 years)

## **Annexe 2. Les sources de l'OCDE pour la France (annexe 3 du chapitre A de l'étude)**

France: From 2006 inclusion of quarterly and yearly bonuses and self-employed declared earnings from work tend to increase earnings differences between educational levels and relative indexes. The French source on incomes data has changed. The source on incomes data has been the French Enquête Emploi en Continu (EEC) (Labour Force Survey, LFS) until year 2007; incomes were caught within a reference period of one month. Starting for incomes on year 2008, the new source is Statistiques sur les Revenus et les Conditions de Vie (SRCV) (Statistics on Incomes and Living Conditions, SILC), whose the reference period lasts 12 months.



## CHAPITRE 11

# LES VALORISATIONS MONÉTAIRES MACROÉCONOMIQUES DU GRAND ÉCART : MANQUE À GAGNER POUR LES FEMMES ET PERTES COLLECTIVES



On procède dans ce dernier chapitre à des estimations globales ou macroéconomiques appuyées sur les inégalités examinées dans les précédents chapitres. La démarche est la suivante : on commence par estimer ce que perdent globalement les femmes en emploi, toujours par rapport aux hommes, du fait de l'inégalité des revenus annuels moyens selon les niveaux de diplôme. On estime ensuite ce que perdent les femmes hors emploi du fait de l'inégalité des taux d'emploi, toujours par niveau d'éducation. En combinant ces deux approches, on aboutit à un manque à gagner total de 246 milliards d'euros pour l'année 2013, soit l'équivalent de 11,6 % du PIB de 2013. Le même exercice est effectué dans la section II pour les jeunes femmes de la « génération 2010 » trois ans après leur sortie du système scolaire.

Dans la section III, on évalue les incidences mécaniques du manque à gagner global des femmes d'âge actif sur les grandeurs macroéconomiques que sont le PIB et les recettes sociales et fiscales.



## 1. LE MANQUE À GAGNER POUR L'ENSEMBLE DES FEMMES

### A. Une estimation du manque à gagner pour l'ensemble des femmes en emploi

On retient ici l'hypothèse selon laquelle, pour chaque grand niveau de diplôme, les femmes gagneraient autant que les hommes, selon un principe « méritocratique » fondé sur le seul diplôme. Source : Enquête conditions de travail 2012-2013.



Tableau 1

	Écarts absolus par mois (€)	% des femmes à chaque niveau de diplôme	Manque à gagner pondéré par le % de femmes par niveau (€)
Brevet et moins	468	15,75	7 373
CAP BEP	458	23,04	10 549
BAC	467	18,57	8 670
BAC + 2	692	15,56	10 763
BAC + 3 et plus	995	27,08	26 957
Total manque à gagner mensuel pour 100 femmes			64 311
Total manque à gagner annuel pour 100 femmes			771 738
Manque à gagner annuel net pour les 12,8 millions de femmes en emploi en 2013 (milliards d'euros)			98,8
Y compris toutes cotisations sociales (milliards d'euros)			183



**L**e chiffre de 12,8 millions de femmes en emploi correspond à la France métropolitaine et à tous les âges (emploi total au 31 décembre, Insee, 15 ans et plus). Selon la source Insee PACO01, issue de l'Enquête Emploi en continu, ce chiffre serait de 12,7 millions pour la France entière et de 12,42 millions en métropole. Pour les femmes d'âge actif (15-64 ans), c'est selon Eurostat 12,25 millions en France métropolitaine.

Pour passer des revenus nets aux revenus bruts et « super bruts » (toutes cotisations sociales comprises, y compris CSG-CRDS), on a retenu la clé suivante : pour 100 % de salaire (et par extension de revenu d'activité) super brut, il faut compter 54 % de salaire net, 16 % de cotisations sociales des ménages salariés ou non (incluant la CSG-CRDS) et 30 % de cotisations des employeurs. En d'autres termes, le revenu net doit être augmenté de 46/54 soit +85,2 % pour obtenir le revenu toutes cotisations comprises.

On obtient un montant proche de 100 milliards € de manque à gagner en revenu net en 2013, soit 183 milliards toutes cotisations comprises, pour les femmes en emploi, du fait du « grand écart » de la

valorisation professionnelle inégale des diplômes.

Si l'on ne tient pas compte des inégalités de valorisation professionnelle par diplôme et qu'on se limite à l'écart global de 34,3 % des revenus par sexe (H-F)/F, alors le manque à gagner des femmes en emploi est nettement moindre : 82,9 milliards € en net, 153 milliards € toutes cotisations comprises.

L'effet de la prise en compte des diplômes augmente donc ces chiffres de près de 20 %.

Note : Le taux de supériorité des revenus masculins de 34,3 % dans l'enquête Conditions de travail est compatible avec les données de l'Insee sur les « revenus salariaux » annuels. On y trouve un taux de 32,5 % (pour les seuls salarié.es) en 2013. Ce taux de 34,3 % est inférieur à celui de 37 % retenu comme bas de la fourchette par Antoine Math. Mais les estimations d'Antoine Math se fondent sur des études antérieures à 2013 et tout indique qu'une réduction de près de deux points des écarts de revenu selon le sexe s'est produite entre 2007 et 2013 (voir le graphique reproduit au chapitre 2 sur les salaires en équivalent temps plein).



## B. Le manque à gagner des femmes hors emploi

Compte tenu des données disponibles, notre estimation sur ce point procède en deux temps.

1. Le manque à gagner des femmes de 30 à 59 ans hors emploi si leur taux d'emploi était égal à celui des hommes et si leurs diplômes étaient également valorisés

Nous avons effectué les calculs pour la tranche d'âge de 30 à 59 ans (où l'on trouve les trois-quarts des « femmes manquantes » pour atteindre les taux d'emploi des hommes, tous âges confondus) faute de données publiques croisant les taux d'emploi par sexe et les niveaux de diplôme pour les 15-64 ans, mais nous avons ensuite complété cette première approche par une estimation fondée sur les données hors diplômes pour l'ensemble de la population des 15-64 ans.



Tableau 2

Calcul pour les femmes de 30 à 59 ans	Écart des taux d'emploi (H-F) en %	Population de femmes (30-59 ans) (milliers)	Femmes "manquantes" (milliers)	Revenu mensuel net des hommes en € (enquête CT)	Manque à gagner en milliards € nets par an
Diplôme supérieur	5,0	2 276,0	113,5	3 148	4,3
Baccalauréat + 2 ans	6,6	2 057,2	135,6	2 369	3,9
Baccalauréat ou brevet professionnel	8,5	2 324,1	198,0	1 870	4,4
CAP, BEP ou équivalent	8,3	2 842,3	237,3	1 718	4,9
Brevet des collèges	11,8	829,6	97,5	1 598	1,9
Aucun diplôme ou CEP	16,0	2 312,6	369,0	1 598	7,1
TOTAL NET					26,4
TOUTES COTISATIONS COMPRISES					48,9

(Enquête Emploi, et enquête CT pour les revenus, données de 2013)

Note : l'absence de données nous a conduits à faire figurer le même revenu mensuel moyen de 1598 euros pour les hommes des deux derniers niveaux de diplôme, chiffre qui, dans notre traitement de l'enquête Conditions de travail, concerne le regroupement de ces deux niveaux



**S**i l'on effectue le même calcul sans tenir compte des diplômes, on trouve alors un montant net de 29,2 milliards, 11 % de plus que les 26,4 milliards obtenus en tenant compte des diplômes. Cela s'explique par le fait que les écarts de taux d'emploi sont nettement inférieurs pour les hauts niveaux de diplôme et donc de revenus. Ici, l'effet de structure lié aux diplômes réduit l'écart global.

2. Pour l'ensemble de la population d'âge actif, les taux d'emploi masculin et féminin diffèrent de 7,5 points en 2013, ce qui conduit à un effectif de 1,520 million de femmes « manquantes ». En multipliant ce chiffre par le revenu net annuel moyen des hommes (soit 25 344€) on obtient un manque à gagner net de 38,54 milliards €, soit 71 milliards toutes cotisations comprises. Ce chiffre, on l'a vu, surestime d'environ 11 % le manque à gagner des femmes.

Notre estimation pour les femmes « manquantes » d'âge actif avec prise en compte des diplômes est d'environ 63 milliards d'euros de manque à gagner (en « super brut »), à ajouter aux 183 milliards pour les femmes en emploi, **soit 246 milliards de manque à gagner en revenus d'activité et cotisations de toute sorte attachées à ces revenus pour l'ensemble des femmes d'âge actif.**



## 2. LE MANQUE À GAGNER POUR L'ENSEMBLE DES FEMMES DE LA « GÉNÉRATION 2010 » TROIS ANS APRÈS LEUR SORTIE DU SYSTÈME SCOLAIRE

Sur la base des données du CEREQ présentées au chapitre 8 (« le grand écart commence dès l'insertion »), on peut évaluer pour 2013 les coûts annuels des inégalités d'insertion en défaveur des filles - ici l'ensemble de la Génération 2010 - malgré leur meilleur niveau de diplôme que les garçons. La méthode est la même que dans la section précédente du présent chapitre. L'effectif de cette génération, pour les deux sexes, est de 708 000 jeunes.

Pour les actives occupées, on évalue la perte de salaire des filles par rapport aux garçons ayant le même niveau de diplôme.

Pour les salariées à temps plein, le calcul est résumé dans le tableau suivant :

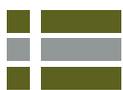


Tableau 3

Salariées à temps plein	Écart salariaux mensuels en € (H-F)	Effectifs de femmes	Manque à gagner mensuel en €	Manque à gagner annuel total en €
Non diplômées	120	7 082	849 840	10 198 080
CAP-BEP	171	15 395	2 632 545	31 590 540
Baccalauréat	146	43 018	6 280 628	75 367 536
Bac +2 (y compris Bac + 2/3 santé social)	56	39 242	2 197 552	26 370 624
Bac +3 à Bac +4 (hors Bac +2/3 santé social)	166	19 233	3 192 678	38 312 136
M2, Grandes écoles, Bac +5 et plus	220	45 125	9 927 500	119 130 000
			<b>TOTAL NET</b>	<b>300 968 916</b>
			<b>TOUTES COTISATIONS COMPRISES</b>	<b>557 394 432</b>

Pour chaque niveau de diplôme, on évalue la perte mensuelle de salaire par fille (2<sup>e</sup> colonne), la perte mensuelle pour l'ensemble des filles à chaque niveau de diplôme (3<sup>e</sup> colonne), la perte globale pour l'année 2013 pour l'ensemble des filles salariées à temps plein, qui dépasse 300 millions d'euros nets (4<sup>e</sup> colonne), en moyenne 1 775 euros par femme, soit plus d'un mois de leur salaire moyen net de 1 635 euros et ce dès le début de leur carrière.



Le même calcul pour les salariées à temps partiel met en évidence un avantage d'environ 2,4 millions d'euros pour les filles.



Tableau 4

France / Femmes à temps partiel	Effectif	Écart de salaire (€) avec les hommes	Manque à gagner mensuel (€)	Manque à gagner annuel total (€)
Non diplômées	6 151	76	467 476	5 609 712
CAP-BEP	9 154	-32	-292 928	-3 515 136
Baccalauréat	17 655	68	1 200 540	14 406 480
Bac +2 (y compris Bac + 2/3 santé social)	6 225	-119	-740 775	-8 889 300
Bac +3 à Bac +4 (hors Bac +2/3 santé social)	3 590	152	545 680	6 548 160
M2, Grandes écoles, Bac +5 et plus	5 629	-245	-1 379 105	-16 549 260
<b>TOTAL</b>	<b>48 404</b>		<b>-199 112</b>	<b>-2 389 344</b>



Pour les chômeuses et les inactives, ici regroupées, le calcul est résumé dans le tableau suivant où le terme « taux d'inactivité » regroupe l'inactivité et le chômage :



Tableau 5

France / Femmes chômeuses ou inactives	Écart des taux d'inactivité F-H	Effectif femmes	Femmes manquantes	Salaire mensuel hommes (€)	Manque à gagner (€)
Non diplômées	4,2%	41 641	1 741	1 271	26 547 537
CAP-BEP	4,9%	45 681	2 252	1 419	38 348 304
Baccalauréat	3,7%	105 321	3 918	1 473	69 253 529
Bac +2 (y compris Bac + 2/3 santé social)	-3,2%	58 326	-1 837	1 668	-36 774 776
Bac +3 à Bac +4 (hors Bac +2/3 santé social)	2,1%	32 545	680	1 779	14 520 707
M2, Grandes écoles, Bac +5 et plus	2,3%	64 020	1 492	2 385	42 691 481
<b>TOTAL</b>		<b>347 534</b>		<b>TOTAL NET</b>	<b>154 586 781</b>
				<b>TOUTES COTISATIONS COMPRISES</b>	<b>286 294 718</b>

Pour chaque niveau de diplôme, on calcule l'écart entre le taux de chômage ou d'inactivité des filles et celui des garçons (1ère colonne). On ne tient pas compte ici des effectifs de filles ou de garçons en formation ou en reprise d'études initiales. Cela permet, sur la base des effectifs de filles, de calculer le nombre de « filles manquantes » sur le marché du travail (nombre de filles supplémentaires sur le marché du travail si leur taux de chômage + inactivité était identique à celui des garçons) (3ème colonne). La 4ème colonne rappelle le niveau de salaire des garçons pour chaque niveau de diplôme. La dernière colonne évalue la perte globale pour l'année 2013 liée au sur-chômage et à la sous-activité des filles selon les niveaux de diplôme. Cette perte dépasse 150 millions d'euros.

Globalement, dans une situation égalitaire où l'insertion des filles ne différerait pas de celle des garçons en matière d'accès à l'emploi et de rémunération à niveau d'étude égal, les salaires annuels nets versés aux filles de la Génération 2010 augmenteraient de 450 millions d'euros environ en 2013. Toutes cotisations comprises, ce montant approcherait 850 millions d'euros.



### 3. LES COÛTS OU MANQUES À GAGNER POUR LA COLLECTIVITÉ : UNE SIMULATION

Cet exercice est une simulation qui ne dit rien des politiques permettant de favoriser l'égalité. Les chiffres élevés auxquels nous parvenons sont en fait des indicateurs synthétiques monétaires d'inégalités professionnelles au regard des diplômés des femmes et des hommes, et non des estimations de la croissance du PIB ou des recettes publiques si l'on allait vers l'égalité « par le haut ». Enfin, s'agissant d'éventuels écarts entre les dépenses publiques d'éducation pour les filles et pour les garçons, nous avons estimé, comme l'OCDE (chapitre 5) que ces écarts étaient négligeables, les rares données disponibles confortant le point de vue de l'OCDE (annexe 2 de notre rapport).

On peut ici partir de l'estimation du manque à gagner des femmes d'âge actif (15-64 ans) par rapport aux hommes : 246 milliards d'euros de revenus d'activité et cotisations de toutes sortes attachées à ces revenus.

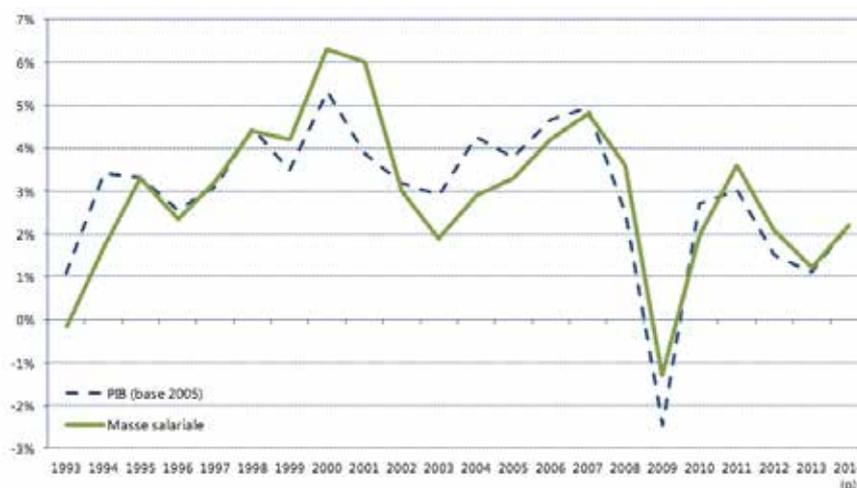
#### A. L'incidence sur le PIB

Commençons par une simulation du niveau du PIB si la « part des rémunérations » (cotisations comprises) dans le PIB restait celle qui prévaut aujourd'hui (en 2013), soit environ 57 % du PIB dans l'ensemble de l'économie. Cette proportion résulte de la division des 1 200 milliards de rémunérations estimées (issus du compte des ménages et incluant par convention les trois quarts du revenu mixte net des entreprises individuelles venant s'ajouter aux 1 124 milliards d'euros de rémunérations des salariés) par le PIB de 2013 soit 2 114 milliards. Cette hypothèse de quasi proportionnalité est confortée par des constats passés, au moins pour les dix dernières années (graphique suivant).



Graphique 1

Dans cette simulation, les 246 milliards de revenus supplémentaires par rapport aux 1 200 milliards de 2013, soit + 20,5 % correspondraient à une progression de 20,5 % du PIB, soit + 433 milliards d'euros. Ceci dans l'hypothèse d'un rattrapage total des taux d'emploi et des revenus des femmes en direction de ceux des hommes.



## B. L'incidence sur les cotisations sociales

S'agissant des finances publiques, le plus important réside sans doute dans l'effet mécanique de la progression des revenus distribués sur les recettes en cotisations sociales (incluant la CSG-CRDS). On retient l'hypothèse où les proportions actuelles resteraient en vigueur : pour 100 de revenu « super brut », la répartition moyenne est proche de 54 en revenu net, 16 en cotisations sociales « salariés ou assimilés » incluant la CSG-CRDS, et 30 en cotisations patronales.

Il en résulte qu'aux 246 milliards « ajoutés » en rémunérations totales super brutes des femmes correspondraient, dans cette simulation « toutes proportions égales par ailleurs » 133 milliards de revenus nets pour les femmes et 113 milliards de cotisations sociales y compris CSG-CRDS.

Pour mémoire, en 2013, le déficit du seul régime général de la Sécurité sociale incluant « vieillesse et FSV » était de 17,5 milliards d'euros pour des recettes de 340 milliards. Pour l'ensemble de la protection sociale, le montant des « cotisations sociales nettes » était de 447 milliards (selon les comptes des ménages incluant les cotisations des employeurs) et le total des recettes de la sécurité sociale en cotisations et impôts affectés était de 509 milliards selon les comptes des « administrations de sécurité sociale » (Insee, S1314).



## C. L'incidence sur les recettes fiscales

246 milliards d'euros de revenus additionnels des femmes, provoquant une hausse de 20,5 % du PIB, correspondent, si l'on adopte les élasticités retenues dans le rapport de France Stratégie de septembre 2016, à une hausse des recettes fiscales (tous impôts hors cotisations sociales) d'environ 3 % du PIB (2 114 milliards € en 2013), soit 63 milliards €.

On peut raisonner plus simplement en estimant qu'à une hausse de 20,5 % du PIB pourrait correspondre une hausse semblable des recettes fiscales, lesquelles se montaient en 2013 à 300 milliards € en recettes nettes ([http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance-publique/files/files/documents/ressources\\_documentaires/documentation\\_budgetaire/chiffres\\_cles/depliant\\_budget2013.pdf](http://www.performance-publique.budget.gouv.fr/sites/performance-publique/files/files/documents/ressources_documentaires/documentation_budgetaire/chiffres_cles/depliant_budget2013.pdf)). On obtient alors le chiffre de 61,5 milliards € en recettes nettes, proche du précédent.

## D. Le cas des retraites

On s'en tiendra sur ce point aux estimations, déjà mentionnées au chapitre 2, d'Antoine Math et Christiane Marty, sans chercher dans ce cas à faire intervenir un « effet diplômes » probablement très faible et ayant moins de sens pour la population des retraités. On rappelle les résultats (pour 2012) :

Selon Antoine Math, « *Pour la retraite totale, incluant les droits dérivés, les avantages accessoires et le minimum vieillesse, le manque à gagner des femmes serait de l'ordre de 55 milliards d'euros : 42,5 milliards d'euros pour les 7 909 millions de retraitées ayant un avantage de droit direct et 12 milliards pour les retraitées (environ 1 million) bénéficiant uniquement de droits dérivés ou du minimum vieillesse...*

*... 55 milliards d'euros de retraites manquant aux femmes, retraites qui seraient nécessaires pour que femmes et hommes vivent aujourd'hui avec des montants moyens de retraites égaux (ce qui serait le cas si hommes et femmes avaient été en moyenne à égalité sur le marché du travail) représenteraient un surcoût de dépenses de retraite (pensions de vieillesse, pensions de droit dérivé, minimum vieillesse) d'environ 19 % » C'est aussi 2,6 % du PIB.*

# Conclusion

**Les relations formation/emploi :  
un enjeu majeur pour l'égalité  
entre les femmes et les hommes  
et pour l'étude des coûts des  
inégalités**



**A**u terme de ce travail, quels sont les apports d'une démarche prenant en compte les niveaux de diplôme comparés des femmes et des hommes dans l'interrogation sur les inégalités professionnelles et leurs évolutions et sur les coûts privés et publics de ces inégalités ?



## 1. UNE QUESTION PEU ABORDÉE

**O**n l'a constaté dès le premier chapitre : l'économie des inégalités ne s'intéresse quasiment pas aux inégalités entre les femmes et les hommes. Les inégalités sociales sont au centre des analyses ; la notion de capital humain se présente comme universaliste et de ce fait néglige les différences entre les sexes dans les sphères de l'éducation, de l'emploi et du travail.

Ce constat concerne-t-il l'ensemble des sciences humaines et sociales ? Sans

qu'il soit possible ici de développer cette question, on observe que la plupart des interrogations - souvent critiques - sur la méritocratie à la française ou l'élitisme républicain adoptent un point de vue universaliste, neutralisant lui aussi les différences d'expérience scolaire et d'orientation des filles et des garçons, faisant de fait comme si la production des élites qui est au centre de leurs analyses concernait de la même façon les filles et les garçons.



Voici deux exemples récents parmi beaucoup d'autres.

Dans « La préférence pour l'inégalité », François Dubet écrit : « *Le système scolaire français n'est pas élitiste parce qu'il sélectionne des élites : tous les systèmes le font et les élites ne sont pas inutiles. Il est élitiste parce que le mode de production des élites commande toutes les hiérarchies scolaires et tout le système de formation, et parce qu'il détermine l'expérience scolaire de tous, y compris de ceux qui ignorent l'existence même des formations d'élite* ».

Dans « Le destin au berceau », Camille Peugny écrit : « *La glorification du mérite est le corollaire logique de l'invisibilité du social : dès lors que tous les antagonismes sociaux sont niés, chaque individu est érigé en acteur responsable de ses choix, de ses réussites et de ses échecs... La persistance d'un tel déterminisme de la naissance fait voler en éclats le mythe de la méritocratie dans la société en général et dans l'« école de la République » en particulier* ».

Les résultats présentés dans ce rapport interrogent, sous l'angle de l'appartenance de sexe, la notion même de méritocratie. Quand on constate d'une part que

l'obtention d'un diplôme de l'enseignement supérieur a un effet aussi différent sur le devenir professionnel des filles et des garçons, d'autre part que ces inégalités d'insertion se renforcent et s'amplifient tout au long de la trajectoire professionnelle, que signifie une notion qui, se plaçant d'un point de vue universaliste, fait l'impasse sur l'inégalité de « rendement » professionnel des diplômés selon le sexe ?

Faut-il alors parler d'une méritocratie à deux vitesses, ou d'une méritocratie au « masculin neutre », pour reprendre un terme utilisé dans nombre de travaux en sociologie de l'éducation ?

Remettre au centre de l'analyse des inégalités entre hommes et femmes les relations formation-emploi et leurs effets inégalitaires est indispensable pour comprendre le paradoxe apparent de la montée des scolarisations féminines et de la persistance d'inégalités professionnelles massives entre les femmes et les hommes, mais aussi pour construire des politiques d'égalité autres que celles qui misent sur la patience en attendant des seuls progrès de la scolarisation des filles une réduction forte des inégalités professionnelles.



## 2. DES STATISTIQUES QUI INTERROGENT L'AMPLEUR RÉELLE DES INÉGALITÉS ENTRE LES SEXES

La production de données issues des deux enquêtes Conditions de travail 2013 et Génération 2010 a mis en évidence à de nombreuses reprises une configuration statistique qui, au premier abord, apparaît problématique, alors qu'en fait elle traduit l'effet de la non prise en compte de la surscolarisation des filles par rapport aux garçons dans la plupart des résultats concernant les écarts entre hommes et femmes en matière d'accès à l'emploi, de profession occupée ou de rémunération.



Tableau 1

France	Taux d'emploi hommes	Taux d'emploi femmes	Écart H-F
Non diplômé	41,8%	35,4%	6,4%
CAP-BEP	63,8%	57,7%	6,1%
Baccalauréat	68,2%	61,4%	6,8%
Bac +2 (y compris Bac + 2/3 santé social)	81,1%	84,7%	-3,7%
Bac +3 à Bac +4 (hors Bac +2/3 santé social)	79,6%	74,6%	5,0%
M2, Grandes écoles, Bac +5 et plus	89,2%	86,2%	3,0%
<b>Taux d'emploi global</b>	<b>67,5%</b>	<b>67,5%</b>	<b>0,0%</b>

Voici un exemple particulièrement marquant parmi beaucoup d'autres, issu de l'enquête Génération 2010. On constate que les taux d'emploi des filles et des garçons trois ans après la sortie du système scolaire, sont identiques (67,5 %) et on a tendance à en déduire l'absence d'inégalités à ce niveau. On sait par ailleurs que les taux d'emploi sont d'autant plus élevés que les niveaux de diplôme sont plus hauts, comme le montre le tableau suivant.

Ce tableau montre aussi et surtout que

l'égalité des taux d'emploi pour les filles et pour les garçons dans leur ensemble cache le fait qu'à tous les niveaux de diplôme, à une exception près, le taux d'emploi des garçons dépasse celui des filles. Oublier la variable « niveau de diplôme » (dont on connaît le rôle décisif pour l'accès à l'emploi) quand on travaille sur l'insertion des filles et des garçons, c'est ne pas se donner les moyens de disposer de données qui permettent de mesurer correctement les inégalités d'accès à l'emploi selon le sexe.



Le même type de raisonnement s'applique pour les rémunérations. Mesurer l'écart de rémunération moyen toutes choses égales par ailleurs revient, comme le font remarquer Danièle Meurs et Sophie Ponthieux (cf chapitre 6), à négliger les « *différences dans les rendements masculins et féminins d'un même diplôme* ». On sait que les salaires sont fortement liés au niveau de diplôme, mais on tend souvent à l'oublier quand on s'intéresse aux écarts de rémunération entre femmes et hommes.



Tableau 2

Salaire moyen des salariés à temps plein (mensuel net primes incluses) France	Hommes (€)	Femmes (€)	(H-F)/F (%)
Non diplômé	1 271	1 151	10,4
CAP-BEP	1 419	1 248	13,7
Baccalauréat	1 473	1 327	11,0
Bac +2 (y compris Bac + 2/3 santé social)	1 668	1 612	3,5
Bac +3 à Bac +4 (hors Bac +2/3 santé social)	1 779	1 613	10,3
M2, Grandes écoles, Bac +5 et plus	2 385	2 165	10,2
Ensemble	1 703	1 635	4,2

Dans ce tableau, issu de l'enquête Génération 2010, l'écart de rémunération entre filles et garçons, travaillant à temps plein trois ans après la sortie du système scolaire, apparaît faible (4,2 % de plus pour les garçons). Mais les écarts dépassent 10 % pour chaque niveau de diplôme, à l'exception des BAC+2.



Tous ces éléments questionnent de façon fondamentale une méritocratie qui traite aussi différemment le niveau de diplôme dans le cas des hommes et dans celui des femmes. Mettre en évidence cet effet statistique de minimisation des inégalités par l'effet conjugué de la surscolarisation des filles par rapport aux garçons et des différences de « rendement » de leurs niveaux de diplôme, nous paraît important pour construire des pistes nouvelles d'action en faveur de l'égalité. Sans diagnostics systématiques et renouvelés sur les différents aspects traités dans ce rapport, on en restera à des pétitions de principe ou on construira des politiques inefficaces car elles oublient l'enjeu majeur pour l'égalité entre femmes et hommes que sont les

**Le manque à gagner pour les femmes est considérable, tout comme les pertes collectives qui en résultent**

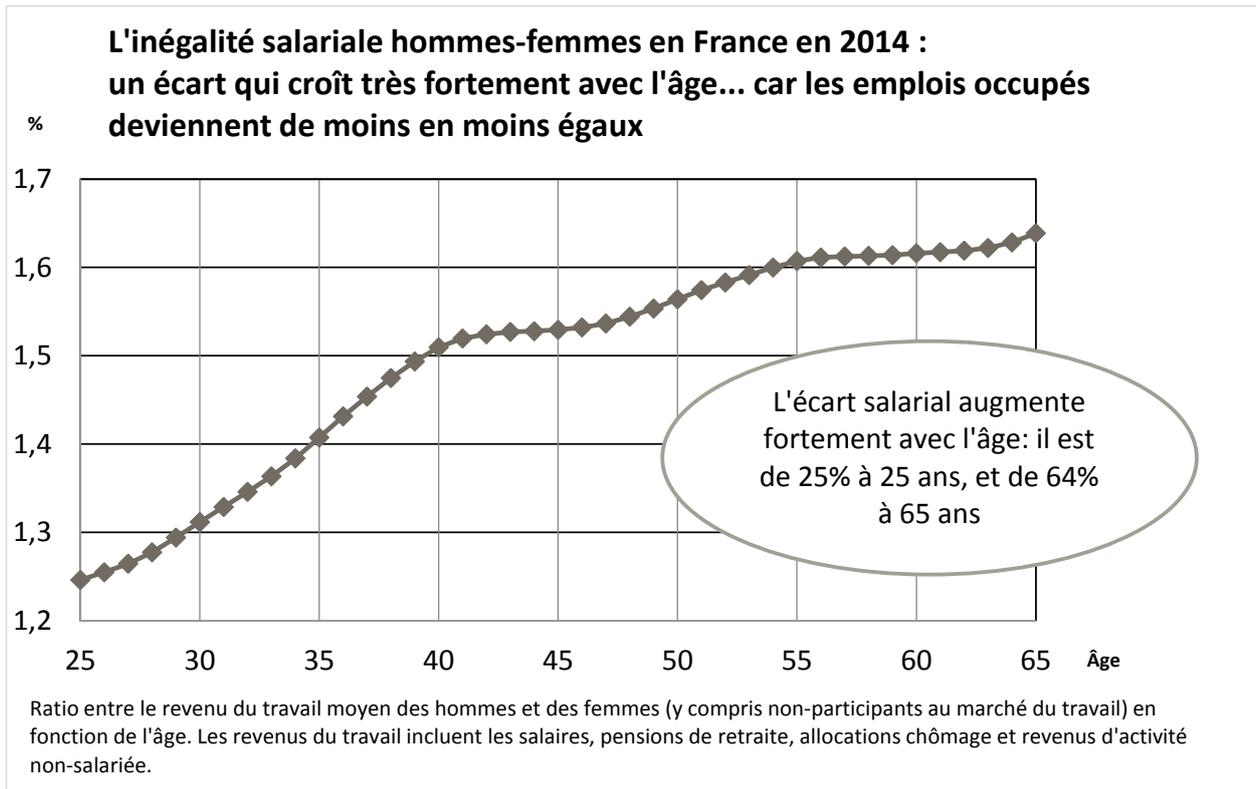
relations entre formation et emploi et les modes de valorisation des diplômes sur le marché du travail.

C'est pourquoi nous avons tenu à regarder de près les modalités d'insertion des filles et des garçons, à une période de la vie où les problèmes concrets d'articulation entre vie professionnelle et vie familiale ne se posent pas encore dans 90 % des cas, et où pourtant les inégalités sont déjà présentes.

Ces inégalités se creusent avec l'âge de manière considérable, comme le montre le graphique publié le 7 novembre 2016 par Thomas Piketty sur son blog. Le manque à gagner pour les femmes est considérable, tout comme les pertes collectives qui en résultent.



Graphique 1



Conclusion



### 3. DES ENJEUX ÉCONOMIQUES GLOBAUX

**D**resser un état des lieux des inégalités professionnelles, et en particulier de ce que nous avons appelé « le grand écart » entre d'un côté les niveaux éducatifs comparés des femmes et des hommes et, de l'autre, leurs carrières professionnelles comparées à niveau d'éducation semblable, incluant les inégalités des revenus d'activité, débouche assez logiquement sur des enjeux économiques collectifs. Ces derniers sont une dimension des enjeux sociaux et éthiques de l'inégalité. Ils forment l'un des domaines de l'injustice dont les femmes sont victimes.

Comment une société peut-elle prétendre encourager les jeunes à poursuivre de « bonnes études » et laisser se perpétuer une situation où la moitié la plus diplômée de la population est largement distancée par la moitié la moins diplômée en termes de rémunération du travail ?

Pourquoi « assez logiquement » ? Parce que, dans l'hypothèse où les femmes verraient se réduire les écarts de revenus d'activité avec les hommes, que cette réduction soit totale ou partielle, des montants monétaires très importants seraient réalloués ou ajoutés dans l'économie globale : des revenus nets, des cotisations sociales, des recettes fiscales, etc.

Dans ce rapport, nous ne proposons aucun scénario de rattrapage, nous ne nous prononçons pas sur les perspectives de croissance correspondantes à court, moyen

ou long terme, ce que tente le rapport de France Stratégie de septembre 2016. En revanche nous mettons en rapport les masses globales de rémunérations additionnelles des femmes qui résulteraient d'une égalité parfaite « par le haut », à diplômes identiques, avec d'autres grandeurs macroéconomiques, dont le PIB, les cotisations sociales et les recettes fiscales. L'objectif est d'utiliser ces chiffres comme autant d'indicateurs de l'ampleur de l'injustice du « grand écart ». À cet égard, l'un des résultats majeurs de notre étude est le suivant : « l'effet diplôme » majore d'environ 20 % les évaluations du manque à gagner des femmes par rapport aux hommes.

Comment une société peut-elle prétendre récompenser le mérite, encourager les jeunes à poursuivre de « bonnes études », celles qui devraient conduire à de bons emplois, et laisser se perpétuer une situation où, en moyenne, la moitié la plus éduquée, la plus diplômée de la population est largement distancée par la moitié la moins diplômée en termes de rémunération du travail, qui est la forme monétaire de la reconnaissance sociale de la valeur de ce travail ?



Par conséquent, selon nous, s'intéresser aux coûts économiques des inégalités (que nous avons rebaptisés « manques à gagner » et « pertes collectives »), en y ajoutant la prise en compte des niveaux de diplômes, n'est pas une dérive économiste mais l'un des moyens, parmi d'autres non moins importants, pouvant susciter un intérêt et par la suite des actes politiques en faveur d'une plus grande égalité.

Partons pour le prouver de ces constats issus de notre étude : la rémunération annuelle moyenne des hommes en emploi est environ 34 % supérieure à celle des femmes, mais ce « taux de supériorité des revenus masculins » est encore plus élevé pour presque tous les niveaux de diplôme. Tout le monde trouvera que l'usage politique ou scientifique de tels chiffres est justifié et pertinent, même si les inégalités professionnelles ont d'autres dimensions que monétaires, ce que notre étude a largement documenté.

Or ces chiffres désignent déjà certains des « coûts économiques » des inégalités professionnelles entre les femmes et les hommes : en moyenne, si l'on tient compte de « l'effet diplôme », une femme en emploi (salariée ou non) gagne annuellement, en net, 7 720 euros de moins qu'un homme, estimation pour 2013. L'équivalent de près de cinq mois (4,9) de rémunération moyenne des femmes ! Ce chiffre est bien le coût annuel moyen, pour les femmes,

de l'inégalité des rémunérations du travail entre les sexes pour des diplômes semblables. On peut parler de manque à gagner plutôt que de coût, mais cela ne change rien sur le fond. Et rappelons-le, la prise en compte de « l'effet diplôme » joue à la hausse sur ce montant qui semble énorme. Sans cet effet, l'évaluation conduirait à

**Si une femme était rémunérée à même hauteur qu'un homme et qu'elle se contentait de son salaire annuel actuel, elle pourrait s'arrêter de travailler le 4 août.**

« seulement » quatre mois de rémunérations « perdues » par les femmes (par rapport aux hommes). Avec cet effet, c'est autour du 4 août, date symbolique, qu'il faudrait situer le jour de l'année à partir duquel les femmes pourraient cesser le travail

si jusqu'à ce jour elles étaient rémunérées comme les hommes à diplôme identique et si elles se contentaient de leurs gains annuels actuels.

Poursuivons. On peut être tenté de multiplier ce chiffre moyen de 7 720 euros nets par le nombre de femmes en emploi, soit 12,8 millions en 2013. On obtient alors comme coût économique (ou manque à gagner net par rapport aux hommes) pour l'ensemble des femmes en emploi, un montant spectaculaire de 98,8 milliards d'euros. Ce chiffre doit sans doute être interprété, il ne correspond qu'à une hypothèse de rattrapage salarial, mais est-il dépourvu de sens et d'intérêt comme indicateur d'inégalités ou comme coût actuel de ces inégalités pour les femmes en emploi ?



Poursuivons encore. L'inégalité précédente ne tient pas compte des inégalités de taux d'emploi entre les femmes et les hommes. Il est donc possible de se demander ce que devient le manque à gagner, toujours par rapport aux hommes, des femmes « d'âge actif » (disons de 15 à 64 ans, définition internationale) dans l'hypothèse où les rémunérations des femmes et leurs taux d'emploi rejoindraient ceux des hommes, toujours à niveaux de diplômes identiques. C'est certes un calcul hypothétique, une simulation, mais si l'on souhaite obtenir un indicateur tenant compte de ces deux grandes inégalités professionnelles, est-ce dépourvu d'intérêt ? On doit alors ajouter aux 98,8 milliards précédents quelques 26 milliards nets. Et sensiblement plus si l'on estime que ces manques à gagner doivent être estimés en y incluant les cotisations sociales afférentes, comme le font les comptes nationaux pour les « rémunérations des salariés ».

Enfin, toujours dans cette simulation d'un rattrapage total, il n'est pas illégitime de se demander ce que deviendraient des variables usuellement considérées comme collectivement importantes comme le PIB et les recettes publiques. Les méthodes sont diverses mais cela n'annule pas la légitimité

de ces simulations dont l'objectif n'est évidemment pas de bâtir des politiques de l'égalité (lesquelles ne retiendraient probablement pas comme but le rattrapage intégral du modèle masculin actuel), mais de contribuer à convaincre des non convaincus que le coût économique pour les femmes des inégalités professionnelles (les divers manques à gagner précédents) s'accompagne de coûts économiques collectifs considérables.

Résumons : l'une des variables centrales qui traduisent les inégalités professionnelles dont les femmes sont victimes est de nature monétaire : les femmes voient leur travail dévalorisé, elles gagnent moins à diplômes et qualifications identiques ou supérieurs. Certes, elles sont également victimes d'autres formes de non reconnaissance de leurs apports, des formes non monétaires, mais on est bien là dans un cas semblable à celui des inégalités de revenu entre les riches et les pauvres : cela se mesure en euros, et « ça parle aux gens » dans ce langage économique. Que certains des facteurs explicatifs de ces inégalités économiques soient non économiques est évident, mais cela ne change rien au fait que le résultat est économique.

# Annexes



# ANNEXE 1

## QUELLES SOURCES STATISTIQUES POUR CHIFFRER LES COÛTS DES INÉGALITÉS ENTRE LES FEMMES ET LES HOMMES ?





## 1. PUBLICATIONS STATISTIQUES CONCERNANT LE SYSTÈME ÉDUCATIF

### A. Repères et références statistiques. Enseignements, formation, recherche, Ministère de l'EN, de l'enseignement supérieur et de la recherche, 2015

Cette publication annuelle contient principalement des données assez souvent sexuées sur la répartition des élèves dans les différents niveaux et spécialités du système éducatif français et également sur le niveau d'étude atteint. On trouve également quelques données sexuées sur la situation juste après la sortie du système scolaire : taux d'emploi selon le secteur de formation (production ou

services) et le niveau de sortie (p.269).

Par contre, les données croisant niveau de diplôme et catégorie socio-professionnelle en 2014 des jeunes en emploi (p.273) ne sont pas sexuées.

La publication comporte également des tableaux et graphiques fournissant les coûts moyens annuels par élève ou étudiant selon les niveaux (p.349).



## B. Regards sur l'éducation OCDE

Cette publication présente des données comparatives sur les pays de l'OCDE. Certaines sont sexuées et fournissent par exemple le taux d'emploi (p.121) et le taux de chômage (p.124) selon le niveau de formation et le sexe. Elle contient également des données sur les revenus du travail des actifs occupés selon le niveau de formation et le sexe. Elle développe aussi, comme on l'a vu au chapitre 5, une analyse des différences de revenus du travail entre les hommes et les femmes selon le niveau de formation qui est la base de leur approche sur les coûts publics et privés des inégalités de formation pour les hommes d'une part, pour les femmes d'autre part.

### L'état de l'école 2015 MENESR DEPP

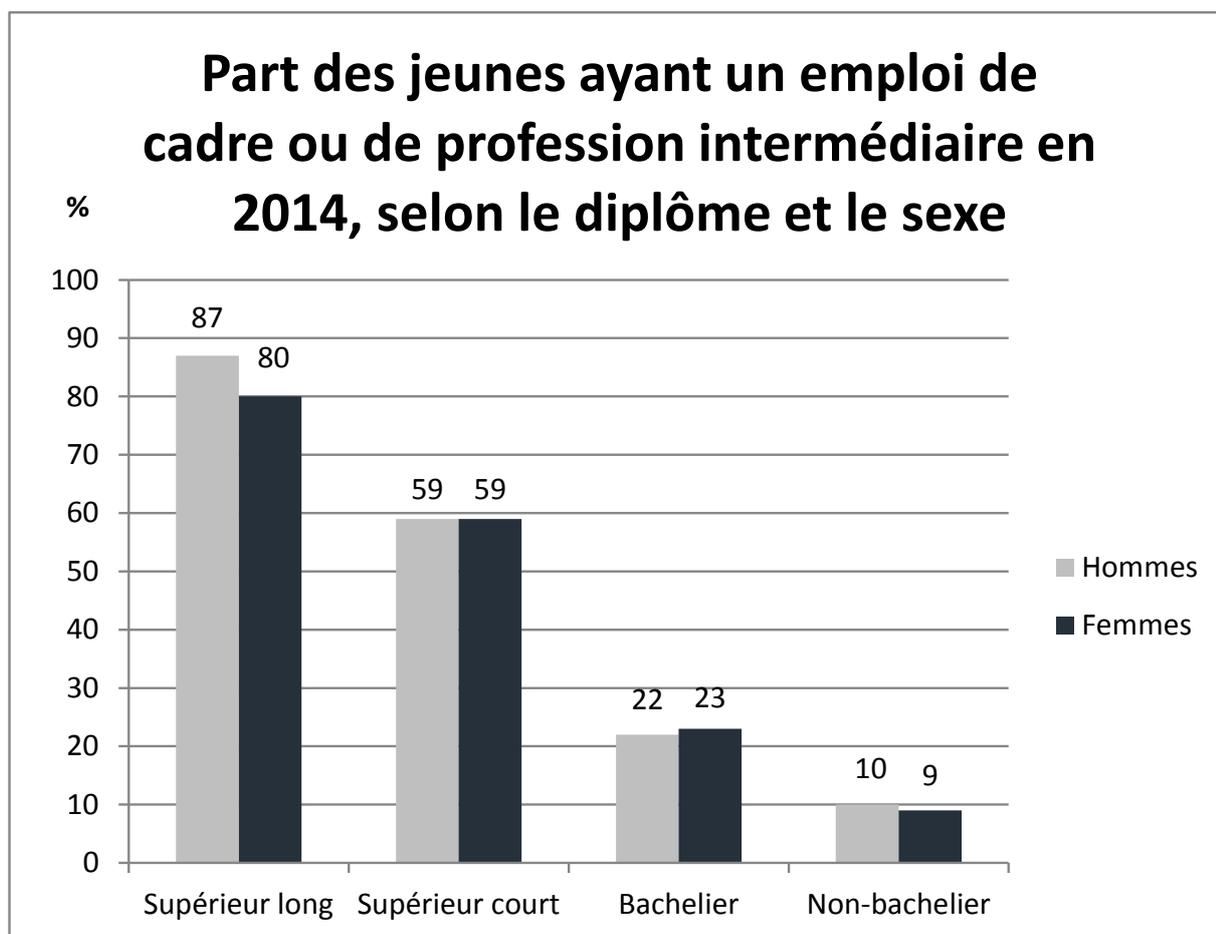
Cette publication comporte des données intéressantes qui croisent le niveau de diplôme avec la catégorie socioprofessionnelle et le salaire en utilisant les enquêtes Emploi, mais la plupart des tableaux ne sont pas sexués.

Le tableau suivant fournit, pour les jeunes ayant quitté la formation initiale depuis 1 à 10 ans, la part des cadres ou professions intermédiaires en 2014 selon le sexe et le niveau de diplôme. Ce choix tend à minimiser les écarts entre hommes et femmes sans isoler chacune des deux catégories dont les niveaux de salaire sont très différents.

Pour chaque niveau de diplôme sauf exception, la part des hommes cadres ou professions intermédiaires est supérieure ou égale à celle des femmes.



Graphique 1



Le tableau concernant les salaires médians à temps plein selon le sexe, l'âge et le niveau de diplôme permet de calculer des écarts de salaire et de voir comment ils varient selon l'âge et le diplôme. Toutefois, l'arrondi du salaire médian aux 50 euros les plus proches rend problématique la fiabilité du calcul des écarts, ce que confirme la mise en perspective avec les données de l'année précédente qui semblent trop éloignées de celles présentées ci-après.



Tableau 1

Taux de supériorité du salaire masculin en 2014 selon l'âge, le sexe et le plus haut diplôme, en % (salaires médians à temps plein)

	15-24 ans	25-34 ans	35-44 ans	45-54 ans
Supérieur long	6,9	18,9	27,3	34,6
Supérieur court	8,0	9,1	18,4	13,6
Bachelier	8,7	14,3	26,7	25,0
CAP/BEP	4,2	11,1	21,4	20,0
Brevet ou aucun diplôme	11,1	20,0	18,5	21,4
<b>Ensemble des diplômes <sup>1</sup></b>	<b>8,3</b>	<b>9,4</b>	<b>14,3</b>	<b>19,4</b>

<sup>1</sup> diplômes du supérieur et du secondaire, hors brevet des collèges

On peut cependant remarquer que les écarts de salaire augmentent avec l'âge et que cette augmentation est d'autant plus forte que les niveaux de diplôme sont plus élevés. Compte tenu de la structure différente des niveaux de diplôme chez les femmes et chez les hommes, dans chaque tranche d'âge, les écarts tous diplômes confondus sont, sauf exception, inférieurs aux écarts à chaque niveau de diplôme.

La prise en compte du diplôme montre l'ampleur des écarts de salaire entre hommes et femmes à niveau d'étude équivalent.

Ces données ne peuvent être utilisées pour le calcul du manque à gagner des femmes. Elles ne concernent que les salarié-es à temps plein et les salaires sont des salaires médians.



## 2. PUBLICATIONS STATISTIQUES CONCERNANT L'EMPLOI ET LES SALAIRES

### A. Emploi et salaires Édition 2014 Insee

Cette publication vise à analyser conjointement les domaines de l'emploi et des salaires. Elle s'appuie sur les données de l'échantillon démographique permanent qui informe entre autre sur les diplômés et utilise les déclarations annuelles des données sociales (DADS) et les fichiers de paie des agents de l'État pour ce qui concerne le salaire net mensualisé.

On dispose de graphiques difficilement exploitables sur les relations entre sexe, diplôme, secteur et salaire médian et leurs évolutions chronologiques.

Parmi les fiches thématiques, une série d'entre elles est consacrée aux inégalités salariales, dont les inégalités entre hommes et femmes font partie. Un tableau (p.101) fournit des données sur les salaires nets moyens en 2011 selon le sexe, la catégorie professionnelle et le secteur (privé ou public).

Les fiches thématiques par secteur présentent la distribution des salaires nets annuels selon la catégorie socioprofessionnelle, mais les données ne sont pas sexuées. Elles mettent toutefois en évidence des inégalités importantes entre les salaires dans les secteurs à forte majorité masculine et ceux à forte majorité féminine. Par exemple, le salaire net annuel moyen des cadres dans l'industrie atteint 50 600 euros, alors qu'il n'est que de 37 560 euros dans les services aux particuliers.

### B. Formations et emploi Édition 2013 Insee

Cette publication s'interroge sur les liens entre formation et emploi, en se centrant principalement sur l'insertion des jeunes. Elle fournit des données sexuées sur les sortants de formation initiale selon l'année de sortie et le diplôme le plus élevé (p.12). Par contre, les données sur le chômage, le sous-emploi et la part des emplois temporaires selon le niveau de diplôme ne sont pas sexuées (p.13).

Dans les fiches thématiques concernant l'insertion des jeunes, les données sur les relations entre niveau de diplôme et statut de l'emploi ne sont pas sexuées. Par contre, les données sur l'emploi à temps partiel selon le niveau de diplôme sont sexuées (p.67).

On dispose de données sur les salaires mensuels nets selon le niveau de diplôme et la durée depuis la sortie de formation initiale qui sont sexuées (p.73).

Un tableau p.81 permet de mesurer les évolutions du taux de chômage, du salaire médian et du temps partiel subi entre 2007 et 2011.



### 3. PUBLICATIONS STATISTIQUES CONCERNANT L'INSERTION DES JEUNES

#### A. Quand l'école est finie. Premiers pas dans la vie active de la génération 2010, Enquête 2013, CEREQ

Cette publication concerne les jeunes sortis de formation en 2010, elle permet de suivre leurs parcours d'insertion et de connaître leur situation sur le marché du travail 3 ans après. Elle détaille les diplômes obtenus (surtout le niveau, mais parfois aussi la spécialité) et les caractéristiques de leur accès à l'emploi (inactivité, chômage, temps partiel, statut d'emploi, catégorie socioprofessionnelle, rémunération). Les données ne sont pas systématiquement sexuées, certains tableaux comportent uniquement la part des femmes parmi d'autres indicateurs et ne sont donc pas utilisables pour une comparaison entre hommes et femmes.

Le tableau p.69 croisant le niveau de diplôme et la catégorie socioprofessionnelle en 2013 n'est pas sexué. On ne dispose que de la répartition par catégorie socioprofessionnelle pour les hommes et pour les femmes tous niveaux de diplômes confondus, qui ne montre pas de différence significative entre hommes et femmes pour les cadres. On constate par contre un écart pour l'accès aux professions intermédiaires et aux professions d'ouvrier qualifié ou non et d'employé qualifié ou non. Mais en l'absence de prise en compte du diplôme, ces données ne sont pas utilisables pour une étude sur les coûts des inégalités entre hommes et femmes.



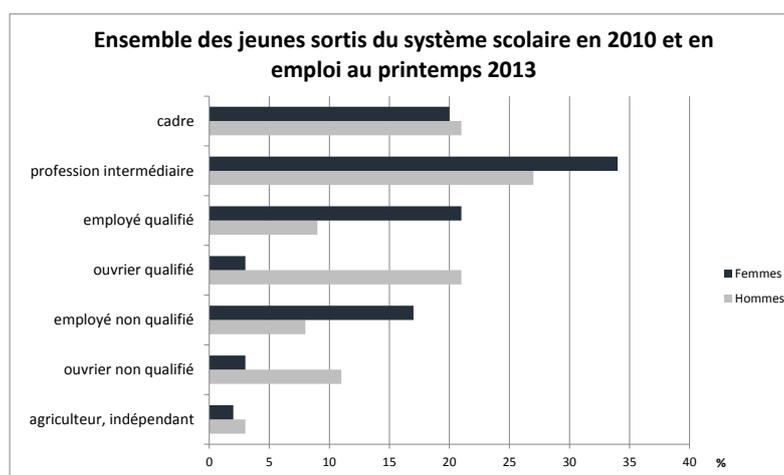
Tableau 2

Catégorie socioprofessionnelle en fin de troisième année de vie active selon le sexe (%)

	Hommes	Femmes
agriculteur, indépendant	3	2
ouvrier non qualifié	11	3
employé non qualifié	8	17
ouvrier qualifié	21	3
employé qualifié	9	21
profession intermédiaire	27	34
cadre	21	20



Graphique 2





Un tableau (p.75) fournit les revenus mensuels nets médians selon le niveau de diplôme et le sexe. Les écarts entre hommes et femmes, mesurés par la différence Homme-Femme rapportée au salaire des femmes sont en moyenne de 5 %, mais sont beaucoup plus élevés pour presque tous les niveaux de diplôme.

 Tableau 3

Écart de salaire (H-F) / F	
Non diplômé	29%
CAP - BEP	19%
Baccalauréat	13%
Bac +2 hors santé social	9%
Bac + 2/3 santé social	6%
Bac + ¾ hors santé social	10%
Bac +5	15%
Doctorat	1%
Ensemble	5%

Compte tenu du niveau scolaire plus élevé des filles, leur rémunération moyenne, tous niveaux de diplômes confondus, n'est guère inférieure à celle des garçons :  $(H-F)/F = 5\%$ . Mais, en dehors du niveau BAC + 2/3 santé social et du doctorat, tous les écarts pour un même niveau de diplôme sont nettement plus importants, de 9 % pour les BAC + 2 hors santé social à 15 % pour les BAC + 5 et jusqu'à 29 % pour les non diplômés.

On retrouve le même effet de structure des niveaux scolaires pour les taux de chômage 3 ans après la sortie. Tous niveaux confondus, le taux de chômage des hommes (24 %) dépasse celui des femmes (22 %). Par contre, pour chaque niveau scolaire, en dehors du BAC + 2/3 santé social et du doctorat, le taux de chômage des femmes dépasse celui des hommes.



## 4. PUBLICATIONS STATISTIQUES CONCERNANT L'ÉGALITÉ PROFESSIONNELLE

La question des relations entre niveau et spécialité de diplôme et profession ou rémunération n'est généralement pas traitée dans les publications de l'Insee concernant l'égalité entre femmes et hommes. Les éditions successives de la collection « Regards sur la parité » adoptent une approche thématique où l'éducation, l'emploi et les rémunérations sont traités séparément. Dans l'édition 2004, existe un paragraphe « L'insertion sur le marché du travail » qui met en évidence l'inégalité des taux de chômage des hommes et des femmes en tenant compte des niveaux de diplôme. Mais on ne retrouve pas cette rubrique dans l'édition 2012.

Dans la région Hauts-de-France, il existe plusieurs publications sur l'égalité professionnelle. Dans l'édition 2015, on trouve un graphique intitulé « Le niveau de diplôme est un premier rempart à l'inactivité des femmes » qui montre l'inégalité des taux d'activité et des temps de travail en tenant compte des niveaux de diplôme. Mais on ne dispose pas de données sur les relations entre diplôme, profession et rémunération.

Concernant les cadres, l'APEC publie des documents sur les écarts de salaire entre hommes et femmes. Le niveau scolaire des femmes cadres est plus élevé que celui des hommes cadres, mais elles sont issues de filières de formation moins rémunératrices. Les écarts de salaire sont plus importants chez les BAC + 2 et moins, plus réduits chez les BAC + 5 et plus.

## ANNEXE 2

# SUR LES COÛTS ÉDUCATIFS PUBLICS



**D**ans le chapitre 5, les calculs de l'OCDE sur les rendements publics et privés des investissements éducatifs, qui traitent séparément ceux des femmes et ceux des hommes et aboutissent à des écarts de rendement importants, font l'hypothèse d'une égalité des coûts éducatifs pour les filles et les garçons. Cette hypothèse est-elle raisonnable, compte tenu des données disponibles sur les coûts publics en France ?

Les données publiées concernant les coûts éducatifs des différents niveaux et filières d'enseignement sont trop globales pour qu'on puisse entreprendre une étude documentée comparant les coûts pour les filles et pour les garçons.

Les Repères statistiques de l'Éducation nationale qui fournissent une très importante batterie d'indicateurs comprennent une rubrique concernant les dépenses annuelles par élève et par étudiant. Dans l'édition 2014, on trouve les chiffres suivants :



Tableau 4

Niveau scolaire	Dépense annuelle (€)
Primaire	6 220
Secondaire	9 440
Supérieur	11 540



Tableau 5

**P**our les enseignements secondaire et supérieur, les données sont plus détaillées

### Enseignement secondaire

Type d'établissement	Dépense annuelle (€)
Collège	8 240
Lycée	10 960
Enseignement professionnel	12 210



Tableau 6

Enseignement supérieur

Type d'établissement	Dépense annuelle (€)
Université	10 850
STS	13 340
CPEG	14 850

Selon ces données, les dépenses annuelles varient de 6 220 euros pour l'enseignement primaire à 14 850 euros pour les classes préparatoires aux grandes écoles. À un niveau plus détaillé, les écarts sont assurément beaucoup plus importants, comme le remarque Thomas Piketty dans « L'économie des inégalités » où il évoque « une forme exacerbée de l'« élitisme républicain », prête à surestimer le réel fossé des productivités séparant le cadre issu d'une grande école de l'ouvrier, à partir du moment où ils ont tous deux eu accès à l'école républicaine, d'autant plus que l'on accepte en même temps que les études de l'élève polytechnicien coûtent plus de dix fois plus cher que celles de l'étudiant moyen ».

En se servant des chiffres de Repères statistiques, on obtient une approximation certes insuffisante des coûts éducatifs pour les filles et pour les garçons.

Pour le second cycle, compte tenu de l'inégale répartition des filles et des garçons dans les différentes filières, le coût public moyen actuel de l'éducation est de 11 397 euros pour un garçon, de 11 290 euros pour une fille.

Pour l'enseignement supérieur, on dispose de la répartition des filles et des garçons dans les six filières distinguées par les Repères statistiques : CPGE, STS, DUT, Écoles d'ingénieurs, Écoles de commerce, Universités. Mais on ne dispose de données concernant les coûts éducatifs que pour les universités, les STS et les CPGE.

Pour avoir une idée des coûts moyens comparés pour les filles et pour les garçons, on a fait l'hypothèse simplificatrice que les coûts des DUT sont analogues à ceux des BTS et que les coûts des écoles d'ingénieurs et de commerce sont analogues à ceux des CPGE. En tenant compte de l'inégale répartition des filles et des garçons dans les différentes filières, on obtient un coût moyen annuel un peu plus élevé pour les garçons (12 099 euros) que pour les filles (11 863 euros).



## ANNEXE 3

# SUR LES ENQUÊTES UTILISÉES DANS CETTE ÉTUDE, DONT L'ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL POUR LES REVENUS D'ACTIVITÉ



**L**es enquêtes utilisées dans cette étude sont pour l'essentiel l'Enquête Emploi, l'enquête Génération 2010 du CEREQ, et l'enquête Conditions de travail 2012-2013 pour les données sexuées sur les revenus par niveau de diplôme. On insistera sur cette dernière vu le rôle central qu'elle joue dans l'obtention de données monétaires et de coûts pour la partie II de notre rapport.



## 1. L'ENQUÊTE CONDITIONS DE TRAVAIL 2012-2013

Cette enquête porte essentiellement sur les actifs occupés. Dans sa version la plus récente (2013), elle a été réalisée en « face à face » auprès d'un échantillon d'environ 34 000 enquêtés. C'est la seule enquête sur les conditions de travail de cette ampleur et portant sur l'ensemble des actifs occupés. Elle est reconduite tous les 7 ans environ.

La taille de l'échantillon a été augmentée par rapport à l'édition de 2005 (34 000 contre 18 000) du fait de deux ensembles d'ajouts :

- Les suppléments « fonction publique » et « secteur hospitalier »
- Les suppléments DOM

L'enquête a été réalisée en deux volets :

1. un premier volet auprès des personnes en emploi

Il a été collecté d'octobre 2012 à mars 2013. Presque 34 000 individus ont répondu.

2. un second volet auprès des employeurs

Il a été collecté de novembre 2012 à octobre 2013.

Deux échantillons d'établissements distincts sont concernés :

- les établissements employeurs des salariés interrogés dans le cadre du premier volet, sous réserve qu'ils emploient au moins 10 salariés
- 7 000 établissements employant au moins un salarié, tirés dans le répertoire SIRENE, représentatifs de l'ensemble de l'économie.

Pourquoi se fonder en grande partie sur cette enquête (même si d'autres sources ont été utilisées : enquêtes Générations du CEREQ, Enquête Emploi, recensements, etc.) pour évaluer les écarts (entre les femmes et les hommes) de valorisation des diplômes au cours de la vie professionnelle ? Parce qu'elle permet de croiser avec assez de fiabilité statistique les variables formation, salaires (et autres revenus), sexe et catégories professionnelles, ceci pour l'ensemble des actifs occupés d'une part, pour les 20-35 ans d'autre part.

Le recours à l'Enquête Emploi aurait également été possible pour ces variables. Mais l'accès à la base de données s'est avérée problématique en l'absence d'équipements, de logiciels et de compétences informatiques appropriées. Pour l'enquête Conditions de travail, nous avons bénéficié de l'aide très efficace d'un membre du comité scientifique.



## 2. LES VARIABLES UTILISÉES

Il s'agit pour l'essentiel des trois variables A, B et C suivantes, issues du questionnaire « actif occupé » :

**A. Le niveau scolaire variable DIPLÔME de l'enquête, à 8 niveaux (pages 105 du questionnaire « actifs occupés ») que nous avons regroupés en une variable nivscol à 5 niveaux :**

1. Sans diplôme, CEP, et brevet
2. CAP, BEP
3. BACcalauréat et proches
4. BAC + 2
5. BAC + 3 et plus

**B. Les catégories regroupées de professions ou CSER (6 catégories), page 30 du dictionnaire des variables et page 128 pour les 6 catégories ci-dessous :**

1. Non renseigné
2. Agriculteurs exploitants
3. Artisans, commerçants et chefs d'entreprise
4. Cadres et professions intellectuelles supérieures
5. Professions intermédiaires
6. Employés
7. Ouvriers
8. Non codé, imprécis



## C. Le revenu mensuel des individus (salariés ou non) ou REVMENSC, pages 44 et suivantes

Pour les salariés, la variable déclarée est REVMENS, en réponse à la question : Au cours du dernier mois, quel montant net EN EUROS avez-vous perçu pour votre activité professionnelle (salaires, primes, traitements et revenus d'une activité professionnelle non salariée) ?

Pour les non salariés, la variable déclarée est REVANNU, en réponse à la question : Au cours de la dernière année, quel montant net EN EUROS avez-vous perçu pour votre activité professionnelle (revenus d'une activité professionnelle non salariée, salaires, primes, traitements) ?

La variable globale REVMENSC, regroupant salariés et non salariés, est alors calculée : elle prend la valeur de REVMENS pour les salariés et REVANNU/12 pour les non salariés.

À ces trois variables principales pour notre étude s'ajoute la variable des horaires hebdomadaires de travail (HH), en réponse à la question : dans le cadre de votre emploi principal, habituellement combien d'heures travaillez-vous par semaine ? Il s'agit donc des heures habituellement effectuées, et non de celles figurant sur le contrat de travail.



## ANNEXE 4

# LES EFFECTIFS DES PERSONNES ENQUÊTÉES CORRESPONDANT AUX TABLEAUX 4 ET 5 DU CHAPITRE 7





## Effectifs relatifs au tableau 4

Croisement des niveaux scolaires en colonnes et des professions en lignes, tous actifs occupés (effectifs)

Hommes	Agriculteur	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	Cadre et profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Total
Sans diplôme, Cep, brevet	41	148	70	278	498	1 370	2 405
CAP/BEP	97	258	124	755	714	2 116	4 064
Bac	69	114	197	707	521	623	2 231
Bac +2	35	90	385	789	208	136	1 643
Bac +3 et plus	11	97	1 775	765	155	52	2 855
Ensemble	253	707	2 551	3 294	2 096	4 297	13 198
Femmes	Agriculteur	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	Cadre et profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Total
Sans diplôme, Cep, brevet	11	45	28	175	1 786	484	2 529
CAP/BEP	26	63	65	377	2 739	430	3 700
Bac	17	66	161	771	1 806	160	2 981
Bac +2	9	27	215	1 409	799	40	2 499
Bac +3 et plus	6	42	1 561	2 297	421	21	4 348
Ensemble	69	243	2 030	5 029	7 551	1 135	16 057



## Effectifs relatifs au tableau 5

Croisement des niveaux scolaires en colonnes et des professions en lignes pour les 20-35 ans (effectifs)

Hommes	Agriculteur	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	Cadre et profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Total
Sans diplôme, Cep, brevet	0	18	3	30	74	213	338
CAP/BEP	3	35	5	83	135	509	770
Bac	12	23	26	187	208	310	766
Bac +2	10	16	48	258	69	55	456
Bac +3 et plus	1	13	401	278	66	27	786
Ensemble	26	105	483	836	552	1 114	3 116
Femmes	Agriculteur	Artisan, commerçant, chef d'entreprise	Cadre et profession intellectuelle supérieure	Profession intermédiaire	Employé	Ouvrier	Total
Sans diplôme, Cep, brevet	0	2	0	15	142	56	215
CAP/BEP	2	14	3	43	388	79	529
Bac	1	19	18	142	596	64	840
Bac +2	1	4	27	432	327	17	808
Bac +3 et plus	2	8	397	747	172	10	1 336
Ensemble	6	47	445	1 379	1 625	226	3 728



entreprises **travail** régulation  
**emploi** développement économique  
tourisme **dialogue social**  
**formation** tout au long de la vie  
international **compétitivité**  
régulation concurrentielle



## **Direccte** Hauts-de-France

Direction régionale des Entreprises, de la Concurrence,  
de la Consommation, du Travail et de l'Emploi

Les Arcades de Flandre  
70 rue Saint Sauveur  
BP 456 59021 LILLE CEDEX  
Tél : 03 20 96 48 60  
Internet : <http://www.hauts-de-france.direccte.gouv.fr>

